



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE**  
**LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Síndrome de Burnout y rendimiento laboral de profesionales de  
enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas - 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Calderon Chiquillan, Olga (ORCID: 0000-0002-4214-0584)

**ASESOR:**

Dr. Rios Rios, Waldemar Segundo (ORCID: 0000-0003-1202-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Esta tesis dedico a nuestro señor, por haberme permitido llegar a este punto de mi vida con varios de mis sueños cumplidos.

Así mismo, se lo dedico a mi familia, por ser la razón para seguir adelante cada día, por ser la fuerza que me empuja a seguir esforzándome para seguir logrando mis objetivos y darles lo mejor de mí.

## **Agradecimiento**

Gracias a mi familia, por su apoyo constante, por sus palabras de aliento y por estar en las buenas y en las malas siempre a lado mío, de manera incondicional.

Así mismo, agradezco a los licenciados de enfermería que aceptaron ser parte de mi trabajo investigación.

También un agradecimiento a mi asesor, por guiarme con sus conocimientos en el transcurso de la presente investigación, con voluntad y paciencia.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 . Procedimientos.....	19
3.6 . Método de análisis de datos .....	19
3.7 . Aspectos éticos .....	20
IV.RESULTADOS .....	21
V.DISCUSIÓN .....	41
VI. CONCLUSIONES .....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS .....	1
ANEXOS.....	10

## Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de la pregunta N°1.....	21
Tabla 2 Análisis de la pregunta N°2.....	22
Tabla 3 Análisis de la pregunta N°3.....	23
Tabla 4 Análisis de la pregunta N°4.....	24
Tabla 5 Análisis de la pregunta N°5.....	25
Tabla 6 Análisis de la pregunta N°6.....	26
Tabla 7 Análisis de la pregunta N°7.....	27
Tabla 8 Análisis de la pregunta N°8.....	28
Tabla 9 Análisis de la pregunta N°9.....	29
Tabla 10 Análisis Pregunta N°10.....	30
Tabla 11 Análisis de la pregunta N°11.....	31
Tabla 12 Análisis de la pregunta N°12.....	32
Tabla 13 Análisis de la pregunta N°13.....	33
Tabla 14 Análisis de la pregunta N°7.....	34
Tabla 15 Análisis de la pregunta N°15.....	35
Tabla 16 Análisis de la pregunta N°16.....	36

Tabla 17 Resultados para la correlación entre las variables síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas .....	37
Tabla 18 Resultados para la correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión rendimiento en la tarea de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas .....	38
Tabla 19 Resultados para la correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión comportamientos contraproducentes de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas .....	
Tabla 20 Resultados para la correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión rendimiento en el contexto de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas .....	
Tabla 21 Escala de calificación para la variable Síndrome de Burnout .....	
Tabla 22 Escala de calificación para la variable Rendimiento laboral.....	

## Índice de figuras

Figura 1 Pregunta N°1 .....	21
Figura 2 Pregunta N°2 .....	22
Figura 3 Pregunta N°3 .....	23
Figura 4 Pregunta N°4.....	24
Figura 5 Pregunta N°5 .....	25
Figura 6 Pregunta N°6 .....	26
Figura 7 Pregunta N°7.....	27
Figura 8 Pregunta N°8 .....	28
Figura 9 Pregunta N°9 .....	29
Figura 10 Pregunta N°10.....	30
Figura 1 Pregunta N°11.....	31
Figura 12 Pregunta N°12.....	32
Figura 13 Pregunta N°13.....	33
Figura 14 Pregunta N°14.....	34
Figura 15 Pregunta N°15.....	35
Figura 16 Pregunta N°16.....	36

## Resumen

Esta investigación tiene como finalidad Conocer de qué manera el síndrome de Burnout se vincula con el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021, el tipo de investigación que se realizó fue Investigación aplicada no experimental, descriptiva – correlacional. Con una muestra de 100 profesionales de enfermería del Hospital Subregional Andahuaylas. Utilizando un cuestionario validado por juicio de expertos, cuyo resultado ,cuyo resultados de la investigación concluye que las variables Síndrome de burnout y Rendimiento laboral del profesional de enfermería del hospital Sub Regional de Andahuaylas- 2001, presentan correlación negativa muy fuerte o inversa alta, dado que se obtuvo el valor de  $-0.868$  para el coeficiente de correlación de Spearman.Es decir que cuanto mayor es el nivel del síndrome de Burnout presente el personal de enfermería, menor es el rendimiento que se reporta.

**Palabras clave:** Enfermería, rendimiento laboral, síndrome de burnout

## **Abstract**

The purpose of this research is to know how the Burnout syndrome is linked to the work performance of the nursing professionals of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas-2021, the type of research that was carried out was Non-experimental, descriptive-correlational applied research. With a sample of 100 nursing professionals from the Andahuaylas Subregional Hospital. Using a questionnaire validated by expert judgment, the result of which, whose results of the research conclude that the variables Burnout syndrome and Work performance of the nursing professional of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas-2001, present a very strong negative correlation or high inverse, given The value of -0.868 was obtained for the Spearman correlation coefficient, that is, the higher the level of Burnout syndrome the nursing personnel present, the lower the performance reported.

Keywords: Nursing, job performance, burnout syndrome

## I.INTRODUCCIÓN

La tensión forma parte de nuestra vida diaria, siendo provocado por determinadas circunstancias, y suele afectar varios ámbitos, como el trabajo profesional y personal es incluso considerado como "la dolencia de nuestra civilización". El estrés afecta no solo la salud sino también el bienestar personal, así como la satisfacción laboral y colectiva. Para la Organización Internacional del Trabajo, el personal sanitario es el más susceptible de sufrir estrés laboral. Gómez, (2017).

El síndrome de burnout en relación al estrés se relaciona debido a condiciones laborales de alta demanda, como ocurre en el personal de salud. Las investigaciones confirman que esta sintomatología afecta al equipo de salud que se encuentran en contacto directo con las personas una "filosofía humanista" en el centro laboral; ya que se requiere altas dosis de dedicación. Los profesionales en enfermería se enfrentan diariamente a largas jornadas de trabajo, que traen consigo enfermedades físicas y mentales Ayquipa, (2017).

La Red Mundial de Salud Ocupacional de la Organización Mundial De Salud el síndrome de Burnout es un desgaste laboral progresivo que comienza con niveles no solo excesivos sino también prolongados de estrés laboral, lo que implica irritabilidad, cansancio y tensión Ochante,*et al*( 2018). Esta condición puede conceptuar como una preocupación de la salud pública, debido a las implicaciones indeseables.

La atención a la calidad es importante en diversos niveles de los servicios sanitarios y está rigurosamente asociada con las altas expectativas de los usuarios, que muchas veces no se alcanzan; lo que se evidencia es a través de las reclamaciones sobre el trato del personal y el servicio recibido. Hay diversas situaciones laborales que provocan estrés laboral, cuando el papel predominante de los recursos humanos se olvida, como eje del Sistema de Salud (Arias & Muñoz, 2016)

El desperfecto en el desempeño laboral del personal de salud se da por situaciones personales y organizacionales, lo que evidencia mediante la

reducción en el logro de los objetivos al trabajo; ausentismo, falta de motivación, irritabilidad, maltrato a los usuarios; origina costos adicionales a sus instituciones Vivanco, *et al*( 2018). Por lo tanto, el plan del sector salud óptimo está basado por un buen rendimiento laboral de sus trabajadores; pero estos aspectos han sido descuidados, lo que exige que las metas sean cumplidas a corto plazo, lo que implica una alta entrega laboral.

Las actividades que se enfocan en prevención y promoción, son actividades que necesariamente condicionan la comunicación continua y también individualizada con la población, especialmente en el primer nivel de atención Solis,*et al* (2017), la sobrecarga laboral ocasionada por alta demanda de atención, lo que es considerado por muchos autores como "la vía de acceso" al sector de salud tradicional en países como el nuestro (Díaz & Machuca, 2018).

En cuanto al Hospital Sub Regional de Andahuaylas, es responsabilidad de los directivos, amparar a sus servidores frente a diversas causas que puedan desestabilizarlos física y mentalmente. lo que se logra es mejorando sus condiciones de trabajo, tal como lo sostienen en su análisis de la situación de salud ASIS-2020; pero en opinión de algunos trabajadores de este nosocomio, desde los propios entes del plan de aseguramiento social, se deja de lado poco a poco la humanización, obstaculizar el desarrollo a una atención de calidad y calidez.

Según diferentes estudios, el síndrome de Burnout, afecta significativamente el desempeño laboral al resultar la baja productividad, el inapropiado ambiente de trabajo, la baja colaboración y la falta interdisciplinarietà del personal, que a su vez genera quejas frecuentes, desconfianza y malestar de los usuarios Ya que aparentemente el síndrome de Burnout es considerado un problema de Salud Pública (Díaz & Machuca, 2018).

Se ha planteado como problema general la siguiente pregunta: ¿De qué manera el síndrome de Burnout se vincula con el rendimiento laboral de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas-2021, y como problemas específicos las siguientes preguntas específicas: (1) ¿ De qué manera el síndrome de Burnout se vincula del rendimiento en la tarea de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021; (2) ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con los comportamientos

contraproducentes de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021?; (3) ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona en el rendimiento en el contexto de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021?

Este estudio demuestra desde el punto teórico, donde las variables estudiadas se basan en definiciones teóricas que aportan un soporte importante para ser aplicados en la práctica y se pueda lograr un estudio amplio de la situación problemática. Desde el punto de vista práctico, los resultados de este estudio servirán para informar las posteriores investigaciones y profundizar en el avance relacionados. Desde el punto de vista metodológico, al diseñar este estudio utilizando instrumentos validados, será posible alcanzar datos cuantitativos para establecer la relación entre las dos variables, obtener resultados fiables procesados con métodos estadísticos y, en consecuencia, obtener resultados verdaderos y oportunos. A nivel social, el propósito del estudio de investigación es restablecer el bienestar psicológico de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, determinando si existe una relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Este estudio es importante porque las autoridades del hospital subregional de Andahuaylas deben prestar atención a estas situaciones, como el Síndrome de burnout, que fue reconocido en el año 2000 por la Organización mundial de salud como causa de riesgo laboral. A ellos les corresponde prestar atención y averiguar si alguno de los miembros de su equipo tiene síntomas similares, lo que puede desembocar en la salida del empleado, aduciendo bajo rendimiento o problemas de salud, aumentar la rotación sin atacar el origen del problema, y provocar un mal ambiente de trabajo, deterioro de habilidades y competencias, entre otros.

Las autoridades hospitalarias deben considerar medidas preventivas para crear buenas condiciones de trabajo, así como la protección contra los riesgos físicos y psicológicos derivados de las excesivas horas de trabajo o la baja motivación.

El objetivo general planteado fue: Conocer de qué manera el síndrome de Burnout se vincula con el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas; y los específicos: (1) Describir de qué manera el Síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento en la tarea de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas; (2) describir de qué manera el Síndrome de Burnout se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas; (3) Describir de qué manera el Síndrome de Burnout se relaciona en el rendimiento en el contexto de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

La hipótesis general: El síndrome de Burnout se vincula significativamente con el rendimiento laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Y como hipótesis específicas, (1) El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el rendimiento en la tarea de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas; (2) El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con los comportamientos contraproducentes de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas; (3) El síndrome de Burnout se relaciona significativamente en el rendimiento en el contexto de los profesionales en enfermería en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

## II. MARCO TEÓRICO

Terán, (2017), realizó un trabajo de investigación titulado “Síndrome de burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la caja petrolera de salud en la ciudad de La Paz”, la finalidad es describir la presencia del síndrome de burnout con el desempeño laboral. Estudio fue no experimental y tipo transversal, con una prueba de 20 licenciadas en enfermería. La conclusión es que el síndrome de Burnout se conceptúa como una patología multifactorial y se desarrolla en profesionales que tienen contacto directo con usuarios, como enfermeras, quienes se desenvuelven en un ambiente de trabajo bajo presión y estrés constante, es necesario entender que son una población de alto riesgo para este síndrome que afecta directamente a su rendimiento laboral, por no lograr cumplir las metas organizacionales; lo cual requiere la acción multidisciplinaria que considere la participación activa del afectado y de su ámbito laboral.

Aguirre,C.Et.al,( 2018) Realización su investigación titulada “Relación entre estrés laboral y síndrome de burnout en una muestra de controladores aéreos chilenos”, el motivo es identificar el enlace entre síndrome de burnout, estrés laboral, satisfacción laboral y conflicto trabajo-familia, en una muestra de controladores aéreos. En este estudio descriptivo-correlacional, transversal, utilizaron los cuestionarios Maslach Burnout Inventory. General Survey Detonante Instrumento de Medida de Estrés Laboral para pilotos y el Conflicto Trabajo-Familia. La muestra fue 161 Controladores de Tránsito Aéreo. Los resultados indicaron nivel moderado de burnout, estrés laboral y conflicto trabajo-familia. Concluyendo que hubo diferencias significativas y directamente proporcionales al estudiar las dimensiones del burnout, relacionándolos la duración del trabajo y el agotamiento, este último con el conflicto trabajo-familia, y estrés laboral y cinismo.

Jácome,*et al*( 2019), en su tesis “Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas”, El objetivo de este estudio es determinar la prevalencia del síndrome de agotamiento entre los residentes de especialidades médicas de una universidad pública en el departamento colombiano de Cauca. El síndrome del agotamiento se evaluó utilizando la prueba Maslach Burnout Inventory Human Services Survey

Test, que se llevó a cabo como un estudio transversal descriptivo con 40 estudiantes de residencia médica como población y la prueba Maslach Burnout Inventory Human Services Survey Test como instrumento. En consecuencia, el 55% de esos hombres tenía el síndrome de cansancio, con una prevalencia del 0,9 y el 47,5% de los que participaron en su demostración. Además, el 42,5% declaró su cansancio emocional, el 55% declaró su baja despersonalización y sólo la mitad declaró experimentar un alto nivel de satisfacción personal. Si hay una alta prevalencia de este síndrome entre los residentes médicos, se concluye que las mujeres y las personas menores de 35 años están más comprometidas con sus carreras.

Erdal , (2020), quienes desarrollaron su investigación “Relación entre el síndrome de burnout y la tarea desempeño durante COVID 19“, El objeto es determinar cómo el síndrome de burnout afecta el desempeño de tarea. Fue un estudio de campo y los datos obtenidos de la encuesta realizada en 408 personas se analizaron con paquetes de programas estadísticos. Obteniendo como resultados que el síndrome de agotamiento afecta el rendimiento de la tarea de manera significativa y afirmativamente, la desensibilización afecta el desempeño de la tarea de una manera significativa y de manera positiva, el éxito personal afecta el desempeño de la tarea de manera significativa y afirmativamente. El análisis resultó que no hubo relación entre el síndrome de burnout y desempeño de habilidades.

Durán , *et al* (2021), en su tesis “Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente”, se planteó como objetivo reconocer el grado de agotamiento físico que experimentaba el personal de la unidad de atención intensiva para adultos y el impacto que esto tenía en la seguridad de los pacientes como objetivo del estudio. El cuestionario Maslach Burnout Inventory se utilizó como instrumento para analizar las prácticas de enfermería en su estudio descriptivo y transversal, que incluyó a 32 trabajadores de enfermería del Servicio de Atención Intensiva para Adultos como participantes. Para cerrar el estudio, el 75 por ciento de los trabajadores experimentó agotamiento físico, el 56,2 por ciento experimentó fatiga extrema y el 84,3 por ciento era femenino. En conclusión, se determinó que la existencia de riesgos psico

laboratorios en el servicio mencionado se confirmó, lo que puede tener un impacto negativo en el rendimiento de estos profesionales y, en consecuencia, en la seguridad de los usuarios.

Castro,(2020), que en su estudio titulado “Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable, en el contexto de COVID-19. Jesús María – noviembre 2020”, el objetivo de este estudio fue determinar la prevalencia del síndrome de agotamiento entre los trabajadores sanitarios. El cuestionario Maslach Burnout Inventory se utilizó en este estudio no experimental, observacional y transversal, que se llevó a cabo en un total de 25 participantes. En consecuencia, el 84% declaró sentir poca exhaustión emocional, el 84% declaró sentir poca despersonalización y el 56% declaró sentir mucho agotamiento personal. Según los resultados, los trastornos relacionados con el estrés, como la ansiedad y la depresión, pueden considerarse reacciones emocionales normales a una pandemia, y sólo el 4% de la plantilla experimentó un alto nivel de estrés. El síndrome del agotamiento se identificó en el contexto del agotamiento emocional, la despersonalización y un bajo nivel de satisfacción personal, entre otros síntomas.

Vega, (2020), realizó un estudio titulado “Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020” El objetivo de este estudio fue determinar si existe un vínculo entre el síndrome de agotamiento y el rendimiento laboral. Trabajo fue cuantitativo, correlacional y no experimental, y tuvo una muestra de 50 enfermeros, a los cuales se aplicó el Inventario “Burnout” de Maslach y la Escala de observación “Desempeño Laboral”. En consecuencia, la edad media era de 34 años, el 82% eran mujeres y el 48% eran solteros; la experiencia laboral media era de 3.76 años; el 50% tenía un nivel medio de síndrome y el 26% un nivel alto; el 38% tenía un nivel alto de agotamiento emocional y el 38% tenía un nivel bajo; el 56% tenía un nivel alto de despersonalización y el 56% tenía un nivel bajo de satisfacción personal; el 42 por ciento tiene un rendimiento laboral medio y el 38% un nivel alto, y el

82% tiene (42 %). Conclusión: Hay una relación indirecta entre las dos variables, según los datos.

Lauracio, (2020), realizaron un trabajo de investigación titulado “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-3, Puno (Perú)” El objetivo de este estudio es identificar la presencia del síndrome de agotamiento, así como el nivel de rendimiento laboral, y determinar si existe o no una relación entre ambos. Se realizó un estudio exploratorio de correlación descriptiva con una muestra de 21 empleados de centros sanitarios. Utilizaron la prueba de inventario del agotamiento de Maslach y el cuestionario de autoevaluación del rendimiento laboral como instrumentos en su investigación. Según los resultados de la medición, el síndrome de agotamiento fue del 7,09 en una escala de 1 a 10, y el rendimiento laboral fue del 35,71 en una escala de 0 a 40, lo que indica que no existe correlación entre las dos variables ( $r=0,063$ ). En su conclusión, afirmaron que no existe relación entre el síndrome de cansancio y el rendimiento laboral de un proveedor sanitario debido a una baja correlación entre las dos variables y a una fuerte correlación entre las dos variables.

Pajares, (2020), desarrolló un estudio titulado: “Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca – 2018”, para determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral. La investigación es fundamental, correlacional, no experimental, transversal (sincronizada), y emplea el método hipotético deductivo para llegar a sus conclusiones. El cuestionario Maslach se administró a un total de 81 médicos en el estudio. La variable del síndrome del agotamiento explica el 17,39% de la varianza en el clima organizativo, mientras que el 82,61% restante se explica por otras variables, lo que da lugar a una correlación alta inversamente proporcional entre las variables, con una correlación negativa significativa del 41,7%, y una correlación negativa significativa del 41,7% entre las variables. Tras la conclusión de que las dimensiones del síndrome son de nivel bajo, el 28,4% son de nivel medio y el 17,3% de nivel alto, Y en cuanto al clima laboral, el 43,2% de los médicos lo consideran de calidad media; el 39,5% lo considera desfavorable y el 14,8% lo considera favorable; ningún médico lo encontró extremadamente favorable.

Avendaño,( 2017), realizó un trabajo de investigación titulado “El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, El objetivo de este estudio descriptivo y correlacional era determinar la prevalencia del síndrome de agotamiento en el rendimiento laboral. Se utilizaron como instrumentos el Inventario de Burnout de Maslash y el cuestionario de rendimiento laboral de los profesores, y la población de la muestra consistía en 120 profesores. El nivel medio del síndrome de cansancio fue del 5,6 por ciento, con el nivel más alto del 94,4%; el agotamiento emocional fue del 15,1% del nivel medio y del 84,9 por ciento del nivel alto; la despersonalización fue del 6,3 por ciento del nivel medio y del 93,7% del nivel alto; la falta de satisfacción personal fue del 26,2% del nivel medio y del 73,8% del nivel alto; y el rendimiento laboral fue del 0,8 por ciento inferior, del 22,2% del nivel medio y del 77,0% más alto. Se llegó a la conclusión de que los profesores de esa universidad sufren el síndrome de agotamiento, que afecta negativamente a su rendimiento laboral.

Para los enfoques teóricos, se inicia describiendo la definición de burnout, el cual es un término por primera vez utilizado profesionalmente por Freudenberger (1974), para describir un estado de agotamiento (sobre todo emocional y mental) observado entre los trabajadores voluntarios. Las consecuencias del agotamiento se describieron en términos de resultados físicos (por ejemplo, dolores de cabeza frecuentes, insomnio, trastornos gastrointestinales y falta de aliento), y en resultados de comportamiento (por ejemplo, frustración, irritación, dificultad para mantener los sentimientos, cinismo). Freudenberger también sugirió que parecían ser los que "trabajan demasiado, demasiado tiempo y demasiado intensamente" y los que tenían una "necesidad de dar" los que eran propensos al burnout (p. 161). También señaló la experiencia de "menos retos en el trabajo" y la "monotonía del trabajo" como posibles factores de riesgo que conducen al burnout.

Desde entonces se han esbozado varios modelos de desarrollo del burnout, pero, según (Schaufeli & Buunk, 2003), sigue faltando un marco

teórico global. El burnout se conceptualiza con mayor frecuencia en el marco de la investigación sobre el estrés, pero varios autores han sugerido que el estrés (tensión) y el burnout son dos constructos diferentes Smith,*et.al* ( 2006). El burnout también se ha descrito desde una perspectiva existencial (Keinan, 2005), y según Pines (1993), un supuesto subyacente en el modelo existencial del burnout es que sólo los individuos altamente motivados pueden quemarse: "para quemarse, uno tiene que estar primero en llamas" (p. 41).

Hallberg,*et.al* ( 2007), siguió esta línea de investigación, examinando la posible relación entre el comportamiento tipo A, el compromiso laboral y el burnout Schaufeli y Buunk distinguieron tres enfoques teóricos generales sobre el burnout: el individual (por ejemplo, una discrepancia entre las expectativas y la realidad), el interpersonal (por ejemplo, la falta de reciprocidad, la comparación social) y el organizativo (por ejemplo, el desajuste entre la persona y el trabajo, el burnout como un proceso virulento o como un choque de realidad).

El burnout se observó originalmente entre quienes trabajan en los servicios humanos y la atención sanitaria (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996), pero las investigaciones de la última década demostraron que el burnout puede observarse en prácticamente cualquier grupo ocupacional. Por su parte (Maslach, C.; Goldberg, J., 1998b)

Otra definición posterior de burnout fue formulada por: "es una sintomatología psicológica en respuesta a los estresores interpersonales crónicos en el contexto laboral. Los tres contextos claves de esta respuesta son un agotamiento abrumador, los sentimientos de cinismo y el desapego del trabajo, y una sensación de ineficacia y carencia de realización". Estas tres dimensiones clave también se encuentran constituyendo las tres subescalas del Maslach Burnout Inventory, que es el instrumento más utilizado para evaluar el burnout.

En esta investigación, se utilizará la medida alternativa de burnout; el Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti et al., 2003). Concibe el burnout como un síndrome de experiencias negativas relacionadas con el trabajo, que incluye sentimientos de agotamiento y desvinculación. El agotamiento fue definido por Demerouti et al. (2003) como una forma extrema de fatiga, consecuencia de un

prolongado e intenso esfuerzo físico, afectivo y cognitivo causado por la exposición crónica a condiciones de trabajo adversas. La desvinculación se refiere al distanciamiento del propio trabajo y objetos como ordenadores, clientes, o del contenido como la programación de software, prestación de servicios, y representa una reacción intensa en términos de rechazo emocional, cognitivo y conductual del trabajo. La reducción de la realización personal (Maslach et al., 1996), se excluye de esta definición de burnout porque no se considera que constituya una dimensión central de la condición (Shirom, 2002).

El modelo Job Demands-Resources (modelo de demandas – recursos de trabajo) es un modelo de estrés ocupacional que fue desarrollado por Demerouti et al. (2001) con el fin de explicar el progreso del síndrome de burnout. Y donde el estado de tensión es una reacción al desequilibrio entre las demandas del individuo y los recursos que tiene para hacer frente a esas demandas. Un supuesto central de este modelo es que, aunque cada ocupación puede tener sus propias características laborales específicas que están en asociación con el agotamiento, aún es posible modelar estas características en dos categorías amplias, a saber, las ofertas laborales y los bienes laborales.

El requerimiento del trabajo esta conceptualizado por el estado físico, aspecto mental, aspectos sociales, aspectos organizativos, los cuales requieren de un esfuerzo físico y/o psicológico sostenido (cognitivo y emocional) y que, por tanto, están asociados a determinados costes fisiológicos y/o psicológicos. Se relacionan de manera directa con la organización laboral, con las actividades del trabajador, y las relaciones interpersonales que establece, y pueden consistir en diferentes situaciones, por ejemplo, en una elevada carga de trabajo, en horas extraordinarias de labor, en las exigencias de aprendizaje y un entorno físico desfavorable.

La segunda propuesta del modelo Job Demands Resources es que las características del trabajo pueden evocar dos procesos diferentes y bastante independientes. En primer lugar, las altas exigencias del trabajo (es

decir, la sobrecarga de trabajo) pueden agotar los recursos mentales y físicos de los empleados y, por lo tanto, pueden conducir al agotamiento o a problemas de salud (por ejemplo, Demerouti et al., 2001). En segundo lugar, los recursos del trabajo pueden tener un potencial motivador, mientras que un acceso deficiente a los recursos del trabajo adecuados puede impedir el cumplimiento de los objetivos, lo que probablemente cause fracaso y frustración. En esta situación, la desvinculación del trabajo puede ser un importante mecanismo de autoprotección que puede evitar la futura frustración de no conseguir los objetivos laborales.

Las revisiones recientes existentes en la literatura acerca del síndrome de burnout sugieren que los conocimientos con los que contamos son más amplios en lo que se refiere a los predictores (las características del trabajo) del burnout que a las posibles consecuencias que este tenga para la salud. Maslach (2001) incluso planteó la siguiente cuestión: si el burnout tiene realmente algo que ver con la salud, y sugirió que "el burnout puede ser más significativo en la mediación de los resultados del trabajo, como los comportamientos que afectan a la calidad del trabajo" (p. 611).

Las investigaciones realizadas con anterioridad han demostrado que es el componente de agotamiento del síndrome de burnout el que se correlaciona de manera positiva con otros resultados que están relacionados con el estrés (Maslach, 2003), no obstante, varios autores también han sugerido que el estrés y el burnout no se refiere a lo mismo, sino que son dos constructos diferentes (Smith et al., 2006). Sin embargo, ha sido resaltado que el hecho de centrarse exclusivamente en la dimensión del agotamiento podría llevar a perder la apreciación de otros aspectos sobre el síndrome de burnout. (Maslach et al., 2001)

A partir de una reciente revisión de las pruebas de las consecuencias del burnout para la salud, se concluyó que "sin embargo, las pruebas acumuladas sugieren que el burnout crónico puede dañar la salud física a través de diferentes vías" (Shirom, 2002). Ya se ha descrito una relación entre el burnout y la depresión (Wang, 2005), así como entre el burnout y la ansiedad (Bargellini et al., 2000). Varios autores también han concluido que la depresión y el burnout son dos

constructos distintos y separables (Ahola et al. 2007), el componente de cansancio del síndrome de burnout está más fuertemente relacionado con la depresión.

La investigación de un posible enlace entre las formas de vida y el burnout ha arrojado resultados algo inconsistentes. Por ejemplo, Gorter et al. (2000) descubrieron que un grupo de alto riesgo de burnout tenía un estilo poco salubre con lo que respecta al deporte/ejercicio físico y un mayor consumo de alcohol, mientras que Burke (1994) y Shanafelt et al. (2002) no encontraron ninguna asociación entre el consumo de alcohol de riesgo y el burnout. En una revisión realizada por Shirom et al. (2005), se llegó a la conclusión de que las pruebas actuales no apoyaban la consideración de las conductas de salud como moderadoras o mediadoras de las relaciones entre el burnout y la salud.

La investigación sobre la posible relación entre el burnout y la ausencia por enfermedad es bastante limitada. Schaufeli y Enzmann (1998) sólo encontraron diez estudios en su revisión bibliográfica que investigaban la relación entre el burnout y el absentismo por enfermedad; concluyeron que "a pesar de la suposición popular de que el burnout causa absentismo, el efecto es más bien pequeño y está más relacionado con el agotamiento emocional" (p. 91). Pero en los últimos años se encontró una asociación entre el burnout y un mayor riesgo en futuras ausencias por enfermedad.

(Toppinen-Tanner S, Ojajärvi A, Väänänen A, Kalimo R, Jäppinen P., 2005) encontraron una relación entre el burnout y el riesgo de futuras ausencias por trastornos mentales y del comportamiento y enfermedades del sistema musculoesquelético. Ahola et al. (2008) después de ajustar los trastornos mentales y las enfermedades físicas, descubrieron asociación entre el burnout severo y el absentismo por enfermedad.

El estudio I investigó la relación entre el burnout y la ausencia por enfermedad auto declarada y la presencia por enfermedad, y el estudio IV

investigó la relación entre el burnout y la futura ausencia por enfermedad de larga duración (> 90 días) utilizando datos de registro.

(Murphy, 1990), Conceptualiza al rendimiento laboral como un “grupo de acciones importantes para el cumplimiento de objetivos establecidas por la organización en que la persona esté laborando”, y de acuerdo a su visión de la productividad, manifiesta que el rendimiento laboral es la conexión entre factores como la producción de la empresa, los gastos materiales y recursos humanos que están relacionados para la adquisición de estos.

Se debe tener en cuenta no solo las capacidades que poseen los trabajadores, sino también medio de las organizaciones.

Las condiciones de trabajo en una organización también son indicadores fundamentales para el rendimiento, pueden afectar por ser factores externos en su mayoría. Según Campbell et al. (1993) estas se presentan como: Prácticas organizativas, formación insuficiente, normas confusas, limitada comunicación interna, destino inapropiado, caso omiso a incomodidades del trabajador. Preocupaciones relacionadas con el puesto: sobrecarga laboral, no tener un puesto sólido, pocas oportunidades, conflictos entre trabajadores, escasos recursos laborales. Problemas personales: dificultades para solucionar problemas de trabajo y familia, desequilibrio emocional, falta de economía. Factores externos: trabajos y exigencias del puesto, disconformidades entre los valores éticos, las competencias laborales.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación aplicada está centrada en mejorar la comprensión de un fenómeno, estudio o ley de la naturaleza en particular. (Indeed Career Guide, 2021)

Por lo que este estudio es ampliar los conocimientos ya establecidos con el fin de buscar estrategias en el profesional de salud.

El diseño no experimental. El investigador mide el resultado y las exposiciones en los participantes del estudio al mismo tiempo Setia, (2016)

A su vez, es de corte transversal, ya que analizaron datos de una población en un solo momento. Los estudios transversales a menudo se utilizan para medir la prevalencia de resultados de salud, comprender determinantes de salud y describir las características de una población. Wang, *et al* (2020)

Es de nivel correlacional, ya que fueron estudiadas las relaciones entre variables sin que estas sean controladas o manipuladas. Bhandari,( 2021)

Y de enfoque cuantitativo, porque se recopilaban información numéricos de un grupo de personas para luego generalizarlos a un grupo más grande de personas para explicar un fenómeno. (Humans of data, 2018)

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Síndrome de burnout**

**Definición conceptual:** La definición conceptual del síndrome de burnout, Maslach y Jackson, definen al burnout como una reacción impropia de un estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas. Maslach y Jackson, (1981)

##### **Definición operacional:**

Los indicadores de la primera variable se midieron en tres dimensiones diferentes, como se muestra en la tabla. La sobrecarga laboral, la apatía emocional y la fatiga son síntomas de la sobrecarga emocional. La despersonalización se caracteriza por la deshumanización y un sentido de culpa.

La desmotivación y la sensación de insatisfacción profesional son síntomas comunes del mal rendimiento profesional y/o personal.

**Escala de medición:**

La escala fue de medición ordinal.

**Variable 2: Rendimiento laboral**

**Definición conceptual:**

Una serie de acciones notables realizadas en apoyo del logro de los objetivos establecidos por la organización o el campo en el que el individuo está empleado. Murphy, (1990)

**Definición operacional:**

Para la recolección de datos se utilizó la técnica del Cuestionario, que consta de 9 preguntas. Los indicadores de la segunda variable se evaluarán en términos de sus tres dimensiones, que son las siguientes: El rendimiento de las tareas incluye la capacidad de completar el trabajo a tiempo, la capacidad de completar el trabajo con el esfuerzo necesario y la capacidad de hacer frente a los obstáculos que surgen en el trabajo. Las quejas en el lugar de trabajo, los aspectos negativos del trabajo y el aumento de los problemas son ejemplos de comportamientos contra protectores. El rendimiento en el contexto del trabajo: se presenta al trabajo a tiempo, demuestra sus habilidades en el trabajo y participa en las reuniones de trabajo.

**Escala de medición:**

La escala de medición fue de tipo ordinal.

**3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:**

Se consideró a 208 del equipo de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021.

La población consta de todos los miembros de un grupo específico, así como de todos los posibles resultados o mediciones que sean de interés para el investigador. La población precisa a estudiar se determina por el alcance del estudio. Soetewey,(2020)

**Criterio de inclusión:**

Se consideró al personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, que se encontraron trabajando activamente en el hospital.

**Criterio de exclusión:**

Aquellos trabajadores de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, que estuvieron en vacaciones o con trabajo remoto durante la aplicación de Las encuestas.

**Muestra:**

Se consideró un total de 100 profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

La muestra representa un grupo de interés de la población, que utilizará para representar los datos. La muestra es un subconjunto insesgado de la población que mejor simboliza todos los datos. Ravikiran, (2021)

**Muestreo:**

Fue de muestreo no probabilístico, por conveniencia.

Unidad análisis:

La unidad de análisis son los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica:

Para el desarrollo y el análisis de este estudio, se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento para la recogida de información, Fuente

de elaboración fue adaptada el cuestionario inventario burnout de Maslach y la escala de rendimiento laboral individual de koopmans.

Una encuesta es el proceso de recoger, registrar y analizar información sobre un tema específico, una zona o un grupo de personas. Surbhi,( 2017)

El cuestionario contiene preguntas, como objetivo es recopilar información específica de los encuestados. Está diseñado para aprender sobre las actitudes, preferencias y otra información de un grupo en particular. Lubag, (2021)

#### **Instrumentos:**

##### **V1: Síndrome de Burnout**

Se utilizó un cuestionario adaptado al inventario burnout de Maslach (MBI) donde se aplicó al estudio de 07 ítems con 3 dimensiones donde fue adaptado de acuerdo a la realidad de la investigación.

##### **V2: Rendimiento laboral:**

Se utilizo el cuestionario adaptado la escala de rendimiento laboral individual de koopmans que consta de 09 ítems, con 3 dimensiones.

#### **Validez:**

Se define que un concepto que mide con precisión y es un estudio cuantitativo. Heale,*et.al* ( 2015)

Cuando se evaluó la validez del contenido del primer instrumento mediante un criterio de juicio, se calculó el grado de significación y el índice basándose en las observaciones de jueces expertos, y se obtuvieron los resultados utilizando el programa estadístico SPSS 26. El nivel de significación del primer instrumento se determinó por la validez del contenido mediante el criterio de juicio.

Para determinar el grado de significación de los elementos del segundo instrumento, se utilizó el método de validación del contenido. Se utilizó el programa estadístico SPSS 26 para su análisis de resultados, y se obtuvo un nivel significativo de menos de 0,05.

#### **Confiabilidad:**

La confiabilidad viene hacer la coherencia general de una medida. Una medida altamente confiable produce resultados similares en condiciones similares, por lo que, en igualdad de condiciones, las pruebas repetidas deberían producir resultados similares. Shantikumar, (2018)

Para poder ver la confiabilidad del primer y segundo instrumento, se aplicará la prueba piloto y se utilizará el alfa de Cronbach ya que es un instrumento confiable y válido, Ver anexo 05.

### **3.5. Procedimientos**

Diseño del estudio fue presentado al director del Hospital de Andahuaylas, previa lectura y confirmación para obtener el permiso correspondiente y llevar a cabo el estudio luego de identificar al paciente diagnosticado e informarle claramente su deseo de participar, registrando para este trabajo de investigación.

Se reservó un día para entrevistar a los profesionales en enfermería, a los que se les explicó el objetivo del estudio que fue determinar la manera en la que el síndrome de Burnout se vincula con el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Los cuestionarios mantienen el anonimato de los encuestados y no se pidió ningún dato de identificación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **- Análisis descriptivo**

Se calcularon las estadísticas descriptivas de los objetivos generales y específicos descritos, así como la media, la desviación estándar y el porcentaje de los mismos.

Los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los encuestados, se presentaron organizados en figuras y gráficos. elaborados en cuanto a los objetivos.

La información fue procesada en los programas SPSS versión 26,0 y Microsoft Excel 2016, con una prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.

### 3.7. Aspectos éticos

El ser humano son seres morales y autónomos, es decir, libres de hacer y decidir, pero también responsables de sus actos; y merecen respeto y protección, por lo que se aplicaron principios bioéticos.

- **Principio de autonomía:** Este principio se aplicó estrictamente en este trabajo de investigación, respetando a los profesionales en enfermería que participaron en el estudio por su decisión y voluntad de participar, se les explicó el propósito del estudio.

- **Principio de beneficio:** Este trabajo es de beneficio para los profesionales en enfermería y al hospital Sub Regional de Andahuaylas, ya que la identificación de estos factores ayudará a reducir los daños causados por el síndrome de Burnout en su rendimiento laboral.

- **Principio de inocuidad:** Este trabajo no implica daño alguno al hospital de salud ni a los profesionales en enfermería, ya que no pone en peligro su salud ni la de ninguna otra persona.

- **Principio de justicia:** Se trabajó con los profesionales en enfermería, respetando sus costumbres y/o estatus social, tratando a todos por igual, sin discriminación ni preferencia, y sólo fueron excluidos a aquellos profesionales en enfermería que se negaron en participar en el estudio.

## IV. RESULTADOS

### ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Pregunta N°1 ¿Diga usted se siente agotado Durante su jornada de trabajo?

**Tabla 1**

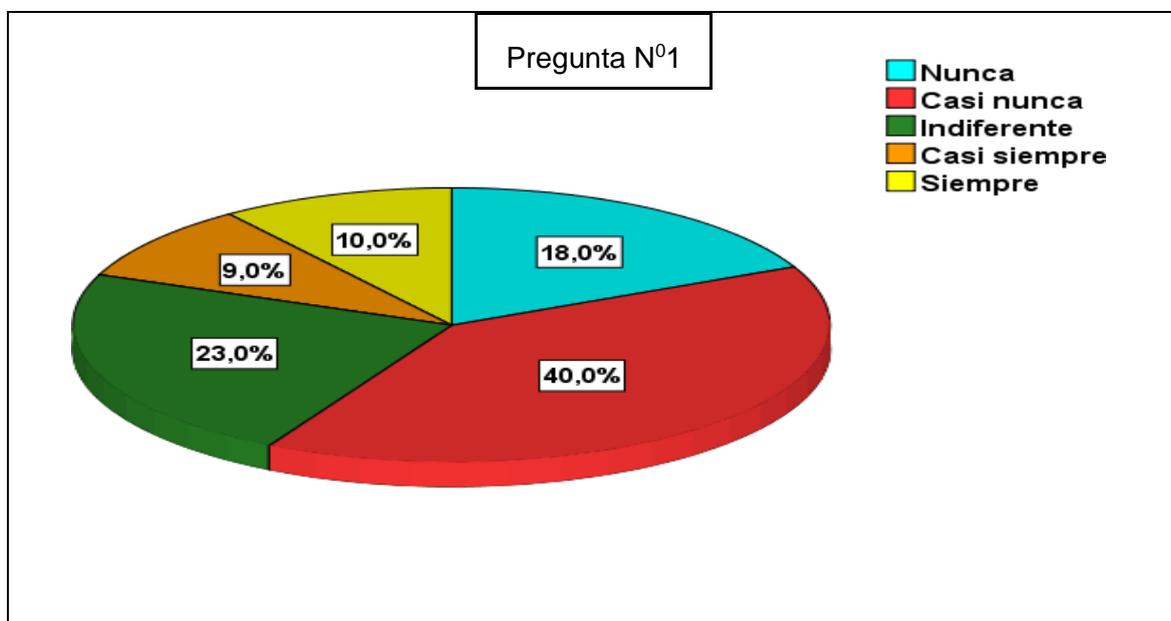
*Análisis de la pregunta N°1*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	18,0
Casi nunca	40	40,0
Indiferente	23	23,0
Casi siempre	9	9,0
Siempre	10	10,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 1**

Pregunta N°1



Análisis: La pregunta N°1 muestra que el 40,0% de los encuestados responde que casi nunca se sienten agotado durante la jornada de trabajo, el 23,0% responde que indiferente, el 18,0% que nunca, el 10,0% responde que siempre el 9,0% responde que casi siempre.

**Pregunta N°2** ¿Diga usted dedica demasiado tiempo a su trabajo?

**Tabla 2**

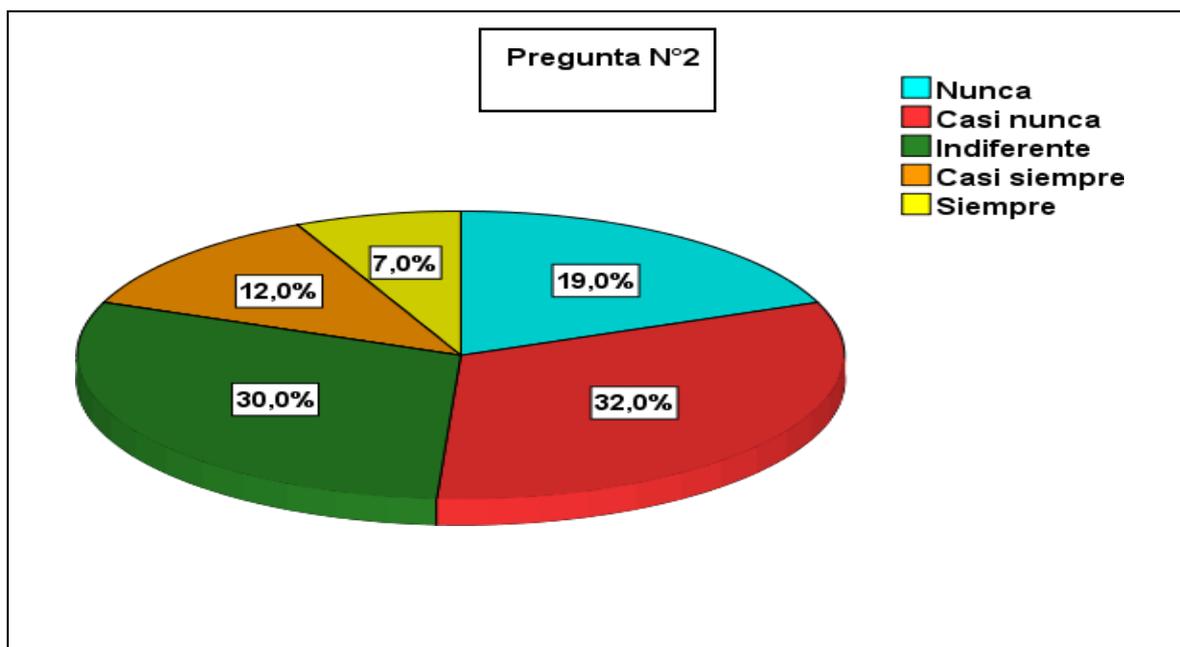
*Análisis de la pregunta N°2*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19,0
Casi nunca	32	32,0
Indiferente	30	30,0
Casi siempre	12	12,0
Siempre	7	7,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 2**

Pregunta N°2



Análisis: Los resultados para la pregunta N°2 muestra que el 32,0% de los encuestados responde casi nunca dedica demasiado tiempo al trabajo, el 30,0% responde indiferente, el 19,0% nunca, el 12,0% responde que casi siempre y el 7,0% responde siempre.

**Pregunta N°3** ¿Diga usted que trabajar en contacto directo con el usuario le cansa?

**Tabla 3**

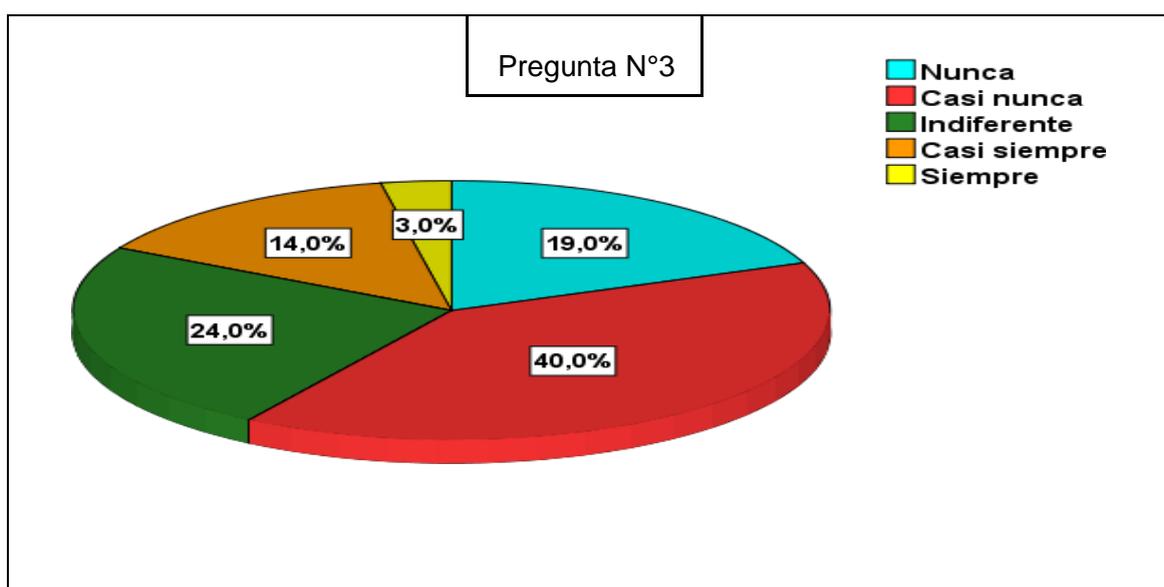
*Análisis de la pregunta N°3*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19,0
Casi nunca	40	40,0
Indiferente	24	24,0
Casi siempre	14	14,0
Siempre	3	3,0
Total	100	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

**Figura 3**

Pregunta N°3



Análisis: La pregunta N°3 muestra que el 40,0% de los encuestados responde casi nunca, que trabajar en contacto directo con el usuario le cansa, el 24,0% responde indiferente, el 19,0% responde nunca, el 14,0% responde que casi siempre y el 3,0% responde que siempre.

**Pregunta N°4** ¿Diga usted si es empático con el usuario durante su jornada laboral?

**Tabla 4**

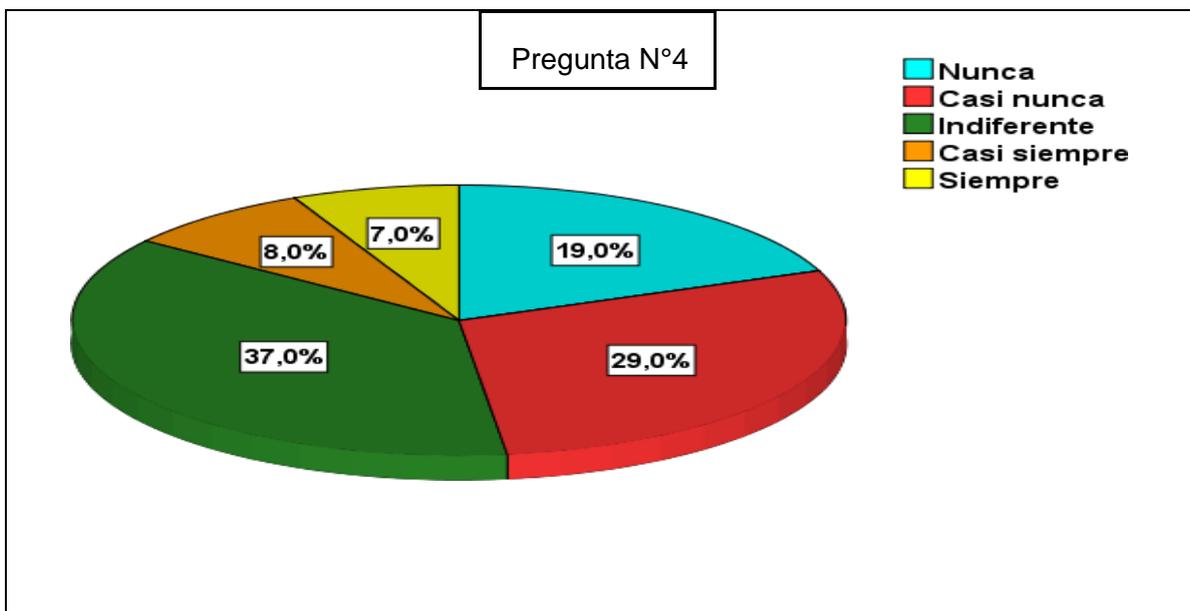
*Análisis de la pregunta N°4*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19,0
Casi nunca	29	29,0
Indiferente	37	37,0
Casi siempre	8	8,0
Siempre	7	7,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 4**

Pregunta N°4



**Análisis:** La pregunta N°4 muestra que el 37,0% de los encuestados responde indiferente, que es empático con el usuario durante su jornada laboral, el 29,0% responde que casi nunca, el 19,0% responde nunca, el 8,0% responde que casi siempre y el 7,0% responde que siempre.

**Pregunta N°5** ¿Diga usted que experimenta sensación de distancia de los usuarios y colegas de trabajo?

**Tabla 5**

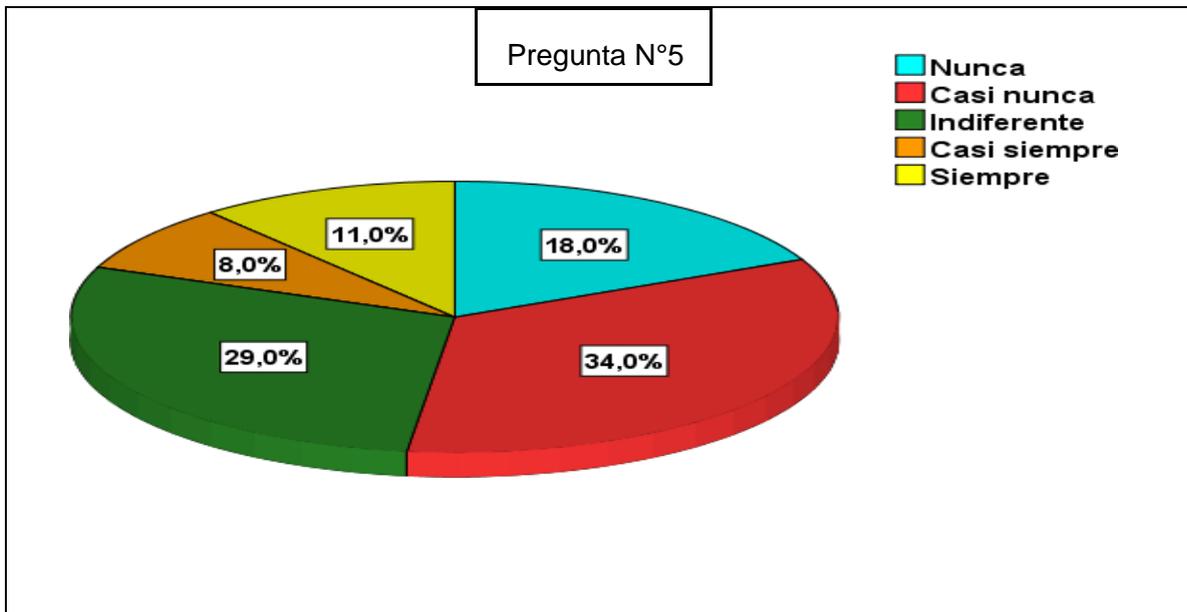
*Análisis de la pregunta N°5*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	18,0
Casi nunca	34	34,0
Indiferente	29	29,0
Casi siempre	8	8,0
Siempre	11	11,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 5**

Pregunta N°5



Análisis: la pregunta N°5 muestra que el 34,0% de los encuestados responde casi nunca, experimenta sensación de distancia de los usuarios y colegas de trabajo, el 29,0% responde indiferente, el 18,0% responde nunca, el 11,0% responde siempre y el 8,0% responde que casi siempre.

**Pregunta N°6** ¿Diga usted se encuentra desmotivado durante su trabajo?

**Tabla 6**

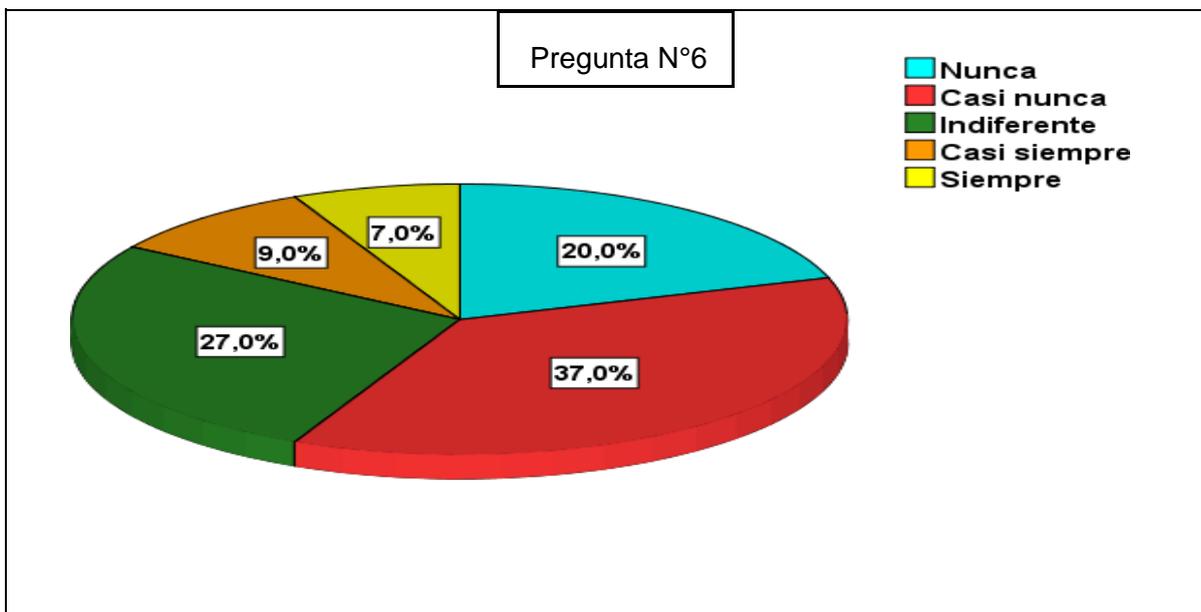
*Análisis de la pregunta N°6*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	20,0
Casi nunca	37	37,0
Indiferente	27	27,0
Casi siempre	9	9,0
Siempre	7	7,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 6**

Pregunta N°6



**análisis:** Para la pregunta N°6 muestra que el 37,0% de los encuestados responde que casi nunca se encuentra desmotivado durante su trabajo, el 27,0% responde indiferente, el 20,0 % responde nunca, el 9,0% responde que casi siempre y el 7,0% responde que siempre.

**Pregunta N°7** ¿Diga usted si tiene un sentimiento de insatisfacción profesional?

**Tabla 7**

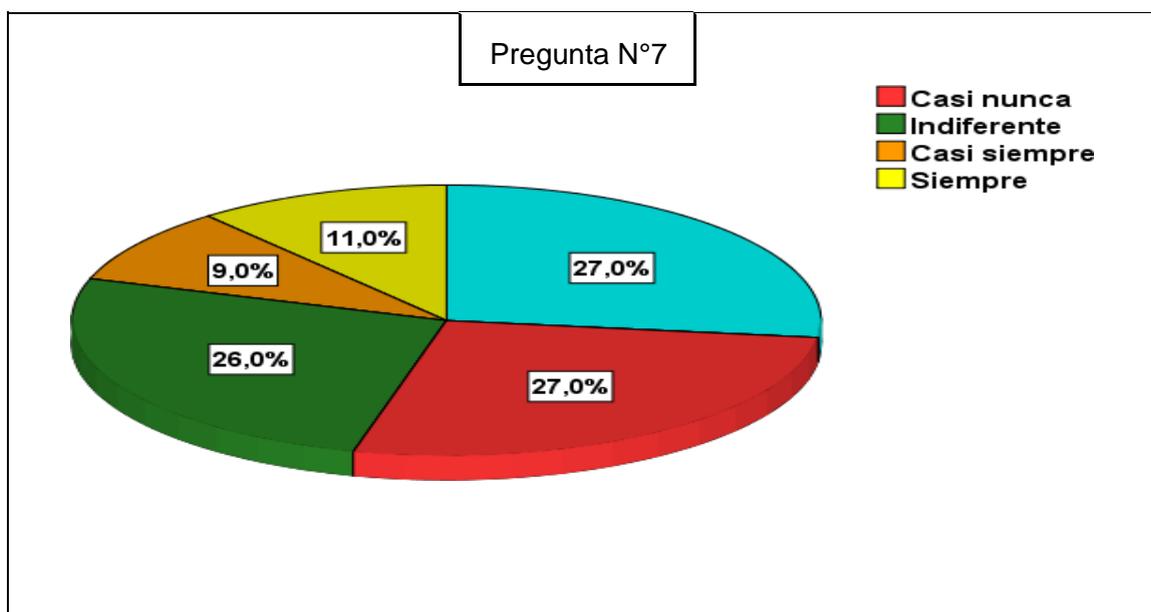
*Análisis de la pregunta N°7*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	27,0
Casi nunca	27	27,0
Indiferente	26	26,0
Casi siempre	9	9,0
Siempre	11	11,0
Total	100	100,0

Nota: Describe la distribución de frecuencias

**Figura 7**

Pregunta N°7



**análisis:** Los resultados para la pregunta N°7 muestra que el 27,0% de los encuestados responde que nunca tiene un sentimiento de insatisfacción profesional, el 27,0% responde que casi nunca, el 26,0% responde indiferente, el 9,0% responde que casi siempre y el 11,0% responde que siempre.

**Pregunta N°8** ¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?

**Tabla 8**

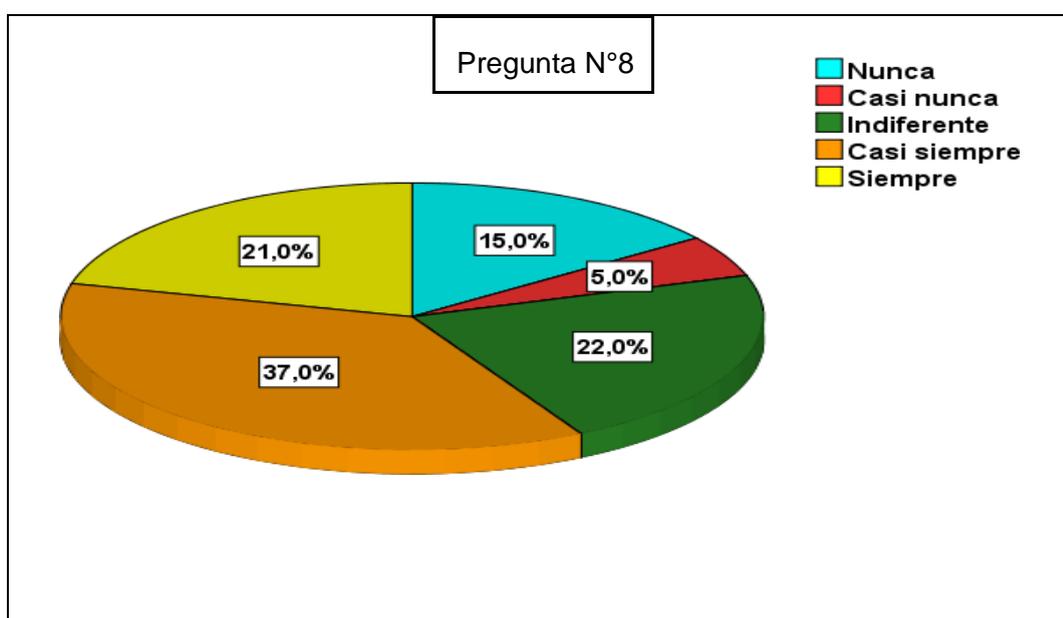
*Análisis de la pregunta N°8*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	15,0
Casi nunca	5	5,0
Indiferente	22	22,0
Casi siempre	37	37,0
Siempre	21	21,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 8**

Pregunta N°8



**Análisis:** La pregunta N°8 muestra que el 37,0% de los encuestados responde que casi siempre tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral, el 22,0% responde que indiferente, el 21,0% responde siempre, el 15,0% responde que nunca y el 5,0% responde que casi nunca.

**Pregunta N°9** ¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?

**Tabla 9**

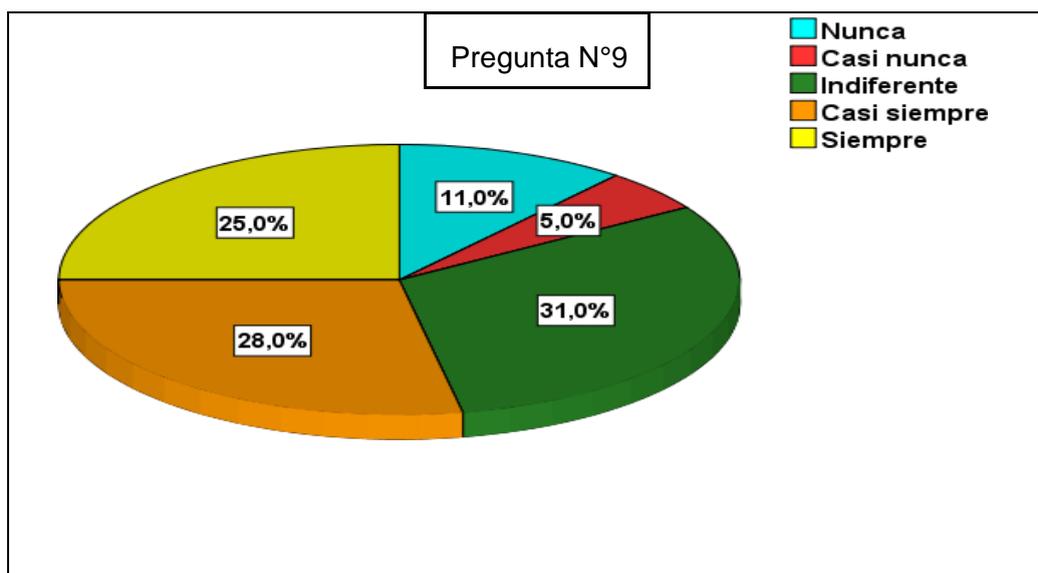
*Análisis de la pregunta N°9*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	11,0
Casi nunca	5	5,0
Indiferente	31	31,0
Casi siempre	28	28,0
Siempre	25	25,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 9**

Pregunta N°9



**análisis:** La pregunta N°9 muestra que el 31,0% de los encuestados responde que indiferente que se siente con mucha energía en el trabajo, el 28,0% responde que casi siempre, el 25,0% responde siempre, el 11,0% responde que nunca y el 5,0% responde que casi nunca.

**Pregunta N°10** ¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?

**Tabla 10**

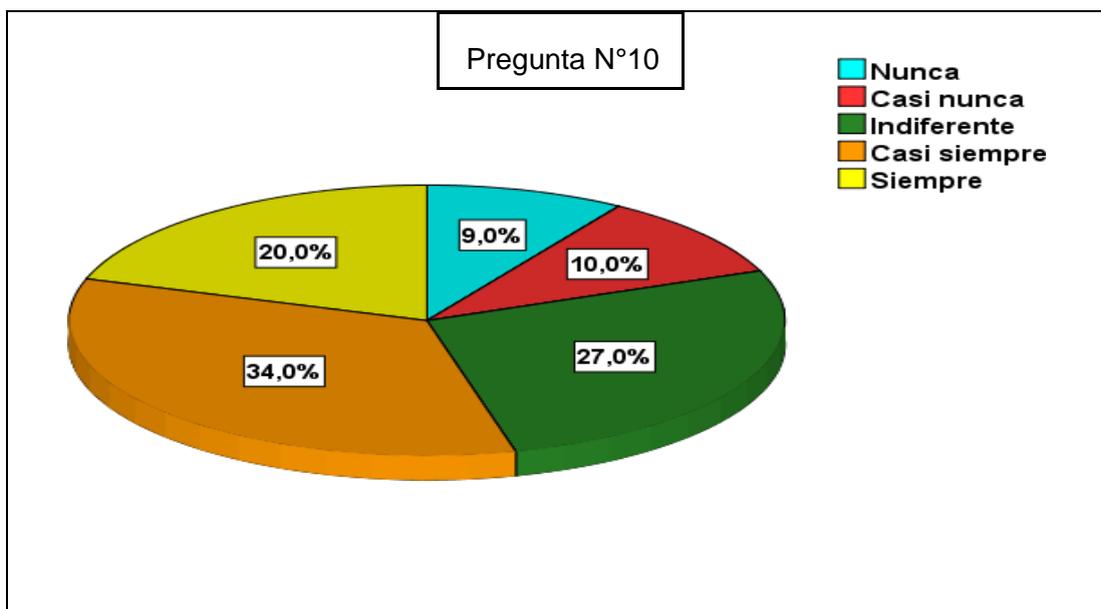
*Análisis Pregunta N°10*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	9,0
Casi nunca	10	10,0
Indiferente	27	27,0
Casi siempre	34	34,0
Siempre	20	20,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 10**

Pregunta N°10



**Análisis:** La pregunta N°10 muestra que el 34,0% de los evaluados responde casi siempre, que busca nuevos desafíos en su centro de trabajo el 27,0% responde que indiferente, el 20,0% responde siempre, el 10,0% responde que casi nunca y el 9,0% responde que nunca.

**Pregunta N°11** ¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?

**Tabla 11**

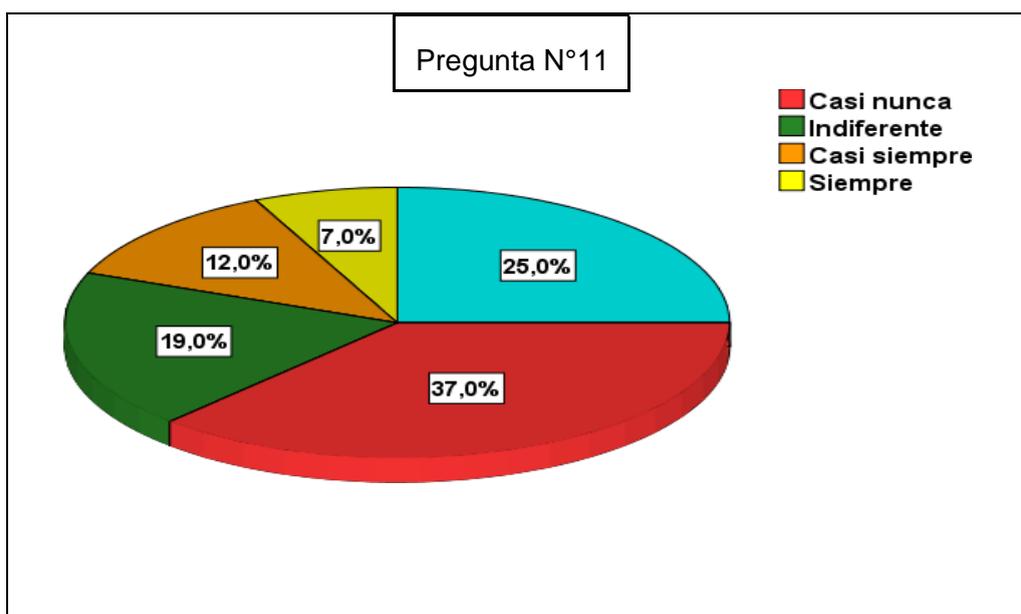
*Análisis de la pregunta N°11*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	25,0
Casi nunca	37	37,0
Indiferente	19	19,0
Casi siempre	12	12,0
Siempre	7	7,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 11**

Pregunta N°11



**Análisis:** La pregunta N°11 muestra que el 37,0% de los encuestados responde que casi nunca se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral, el 25,0% responde que nunca, el 19,0% responde indiferente, el 12,0% responde que casi siempre y el 7,0% responde que siempre.

**Pregunta N°12** ¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?

**Tabla 12**

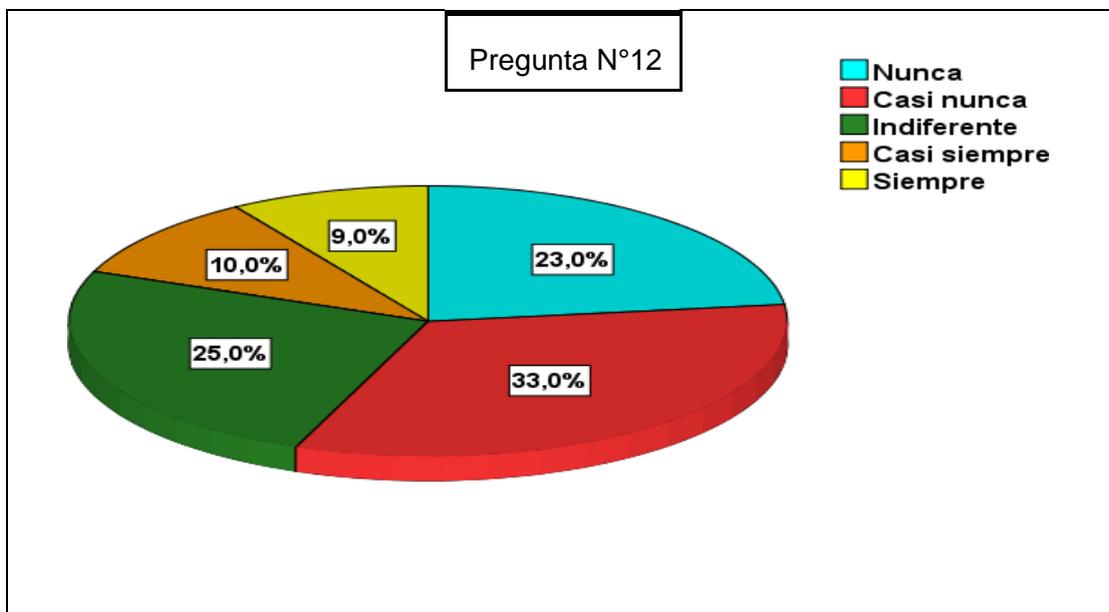
*Análisis de la pregunta N°12*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	23,0
Casi nunca	33	33,0
Indiferente	25	25,0
Casi siempre	10	10,0
Siempre	9	9,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 12**

Pregunta N°12



**Análisis:** La pregunta N°12 muestra que el 33,0% de los analizados responde que casi nunca se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos, el 25,0% responde que indiferente, el 23,0% responde que nunca, el 10,0% responde que casi siempre y el 9,0% responde que siempre.

**Pregunta N°13** ¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?

**Tabla 13**

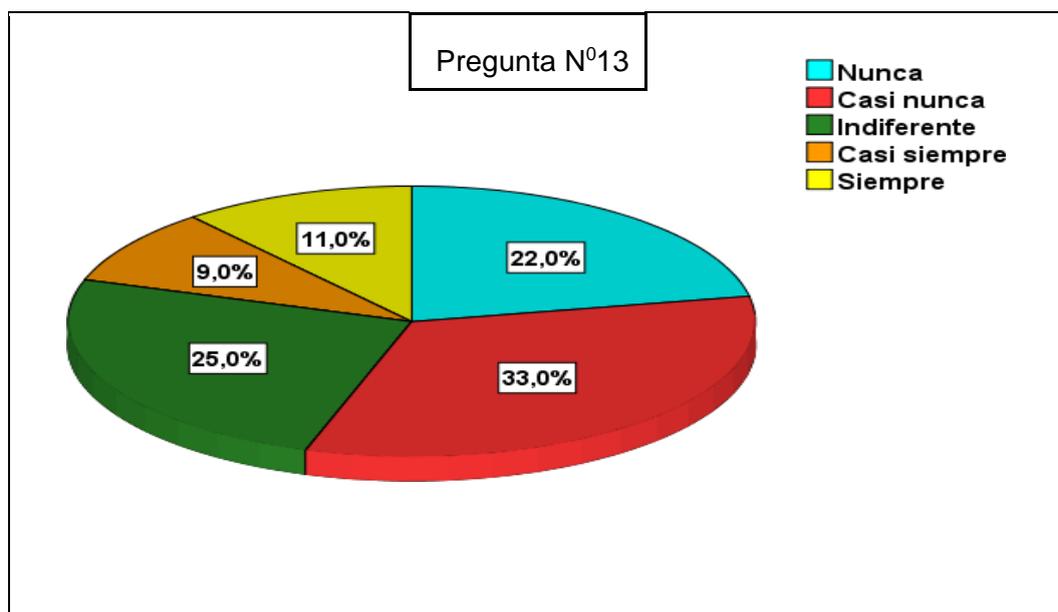
*Análisis de la pregunta N°13*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	22,0
Casi nunca	33	33,0
Indiferente	25	25,0
Casi siempre	9	9,0
Siempre	11	11,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 13**

Pregunta N°13



**análisis:** La pregunta N°13 muestra que el 33,0% de los encuestados responde que casi nunca agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo, el 25,0% responde que indiferente, el 22,0% responde nunca, el 11,0% responde siempre y el 9,0% responde que casi siempre.

**Pregunta N°14** ¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?

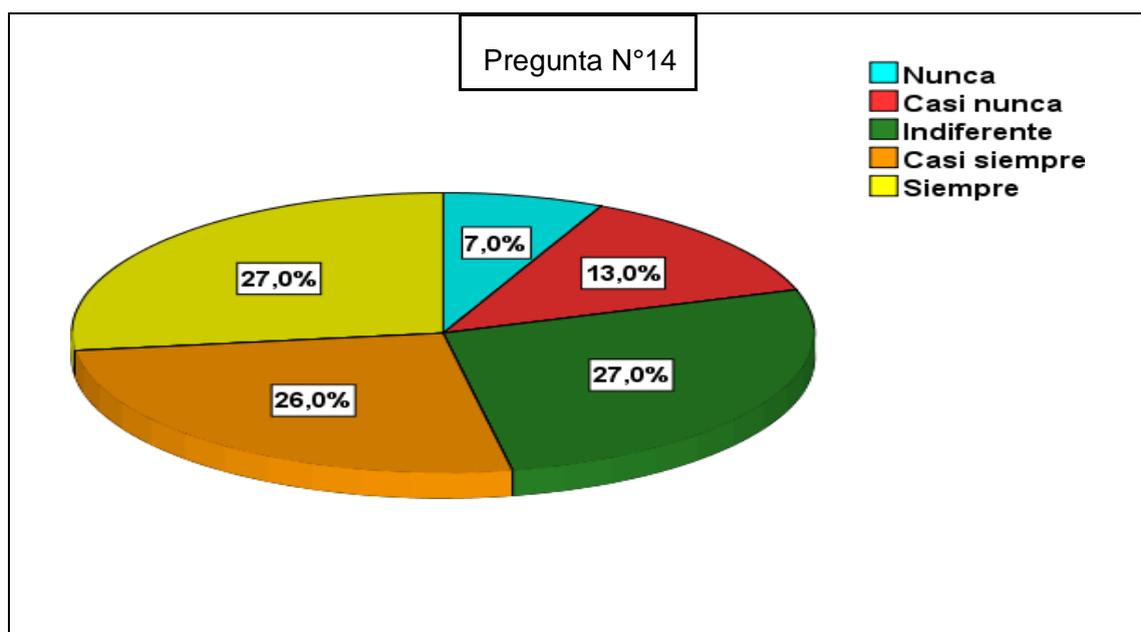
**Tabla 14**

*Análisis de la pregunta N°7*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	7,0
Casi nunca	13	13,0
Indiferente	27	27,0
Casi siempre	26	26,0
Siempre	27	27,0
Total	100	100,0

**Figura 14**

Pregunta N°14



**Análisis:** La pregunta N°14 muestra que el 27,0% de los encuestados responde que indiferente, que mantiene buena relación con el equipo de trabajo, el 27,0% responde que siempre, el 26,0% responde casi siempre, el 13,0% responde que casi nunca y el 7,0% responde que nunca.

**Pregunta N°15** ¿Diga usted si mantiene sus conocimientos laborales actualizados?

**Tabla 15**

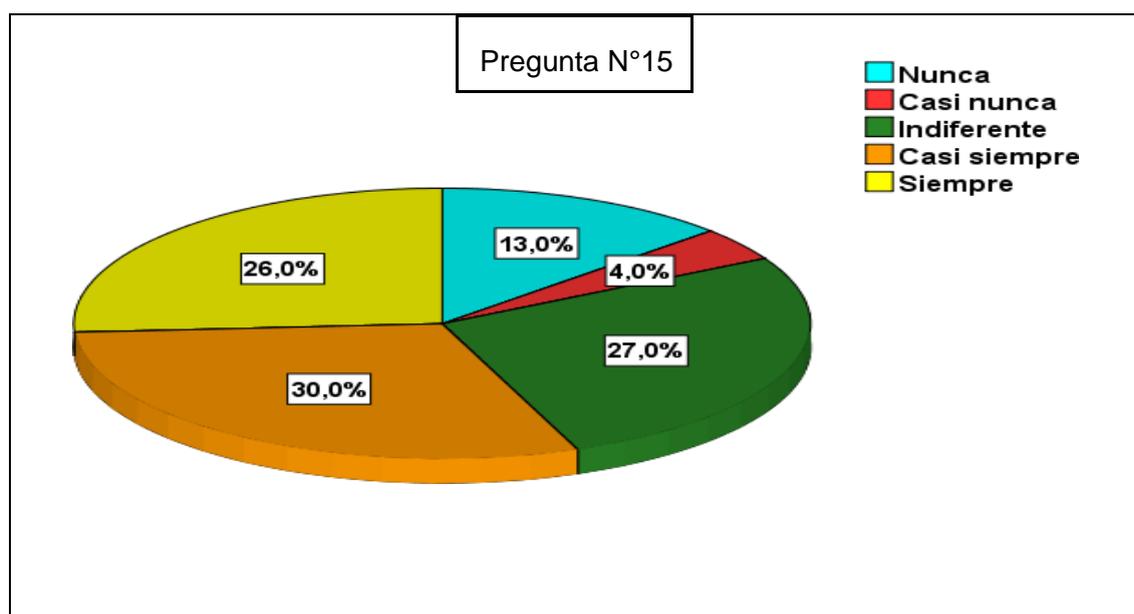
*Análisis de la pregunta N°15*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	13,0
Casi nunca	4	4,0
Indiferente	27	27,0
Casi siempre	30	30,0
Siempre	26	26,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 15**

Pregunta N°15



**análisis:** La pregunta N°15 muestra que el 30,0% de los evaluados responde que casi siempre mantiene sus conocimientos laborales actualizados, el 27,0% responde que indiferente, el 26,0% responde siempre, el 13,0% responde que nunca y el 4,0% responde que casi nunca.

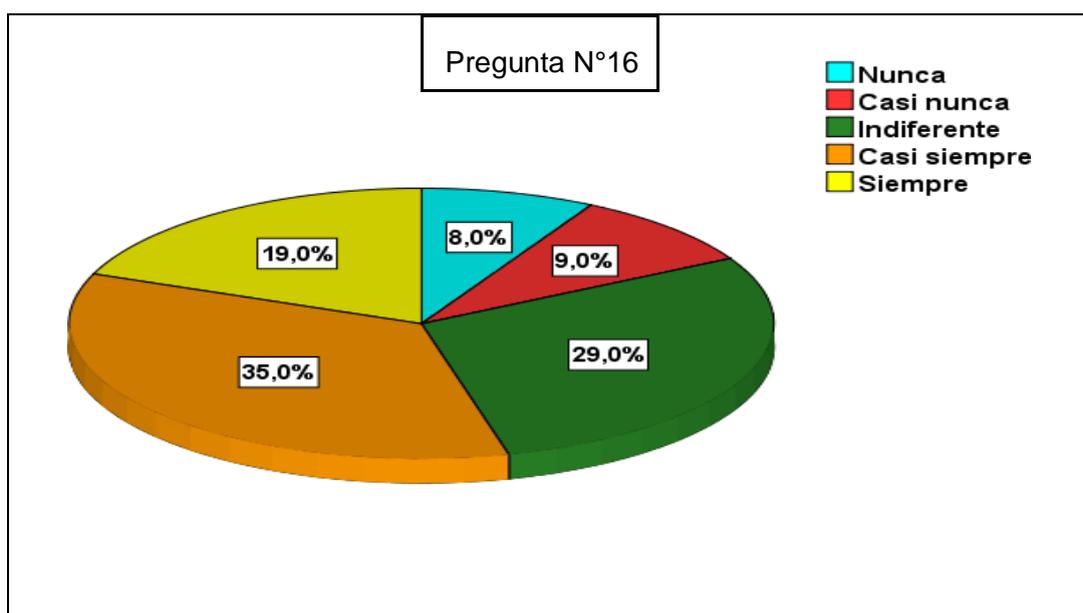
**Pregunta N°16** ¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?

**Tabla 16**  
*Análisis de la pregunta N°16*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	8,0
Casi nunca	9	9,0
Indiferente	29	29,0
Casi siempre	35	35,0
Siempre	19	19,0
Total	100	100,0

*Nota:* Describe la distribución de frecuencias

**Figura 16**  
Pregunta N°16



**Análisis:** Para la pregunta N°16 muestra que el 35,0% de los encuestados responde que casi siempre participa activamente en reuniones de trabajo, el 29,0% responde que indiferente, el 19,0% responde siempre, el 9,0% responde que casi nunca y el 8,0% responde que nunca.

## Análisis estadístico inferencial

Contrastación de la hipótesis general

Paso 1: El síndrome de Burnout se vincula significativamente con el rendimiento laboral de profesionales de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -2021

Paso 2: Cálculo de correlación de variables

**Tabla 17**

*Resultados para la correlación entre las variables síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas*

			Síndrome de Burnout	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,868**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	-,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 3: Análisis correlacional: Se aprecia en la tabla anterior que se obtiene el valor de 0,000 para la Sig. Bilateral (p-valor), que está por debajo del 0.01 de significancia estadística lo cual nos permite aceptar la hipótesis general El síndrome de Burnout se vincula significativamente con el rendimiento laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -2021, con un coeficiente de correlación Rho De Spearman igual a - 0,868 ,que indica que la correlación negativa muy fuerte o inversa alta es decir que cuanto mayor es el nivel de Síndrome de Burnout presente en el personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas, menor es el rendimiento Laboral que presentan.

## Contrastación de la hipótesis Especifica

Paso 1: El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con las dimensiones de la variable Rendimiento en la tarea del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas-2021.

Paso 2: Correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión rendimiento en la tarea

**Tabla 18**

*Resultados para la correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión rendimiento en la tarea de los profesionales de enfermería del hospital subregionalde Andahuaylas*

			Síndrome de Burnout	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	-,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 3 Análisis Correlacional: Se aprecia en la tabla anterior que se obtiene el valor de 0,000 para la Sig. Bilateral (p-valor), que está por debajo de 0.01 de significancia estadística lo cual nos permite afirmar la hipótesis específica El síndrome de Burnout se vincula significativamente con el rendimiento en la tarea de profesionales de Enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas -2021, con un coeficiente de correlación Rho De Spearman igual a-0,743 que indica la correlación es inversa y alta, es decir que cuanto mayor es el nivel de Burnout presente del personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas-2021, menor es el rendimiento en la tarea que presenta el personal de enfermería.

## Contrastación de la hipótesis Especifica

Paso1: El síndrome de Burnout se relaciona de forma interesante con los comportamientos contraproducentes del personal en Enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas-2021.

Paso 2: Correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión comportamiento contraproducentes.

**Tabla 19**

*Resultados para la correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión comportamientos contraproducentes de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas*

			Síndrome de Burnout	Comportamientos contraproducentes
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,789**
	Síndrome de Burnout	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Comportamientos contraproducentes	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

*Nota: \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 3 análisis Correlacional: Se aprecia en la tabla anterior que se obtiene el valor de 0,000 para la Sig. Bilateral (p-valor), que está por debajo de 0,01 de significancia estadística lo cual nos permite afirmar la hipótesis específica El Síndrome de Burnout se vincula significativamente con el comportamiento contraproducentes del profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas-2021, con un coeficiente de correlación Rho De Spearman igual a 0,789, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor es el nivel de Burnout presente en el personal de enfermería del hospital subregional Andahuaylas, mayor también es el nivel de comportamientos contraproducentes que presenta el personal de enfermería.

## Contrastación de la hipótesis específica

Paso 1: El síndrome de Burnout se relaciona de forma preponderante en el rendimiento en el contexto del personal de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021.

Paso 2: Correlación entre las variables

**Tabla 20**

*Resultados para la correlación entre la variable Síndrome de Burnout y la dimensión rendimiento en el contexto de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas*

			Síndrome de Burnout	Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	136	136
	Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	-,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

*Nota: \*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 3 análisis correlacional: Se aprecia en la tabla anterior que se obtiene el valor de 0,000 para la Sig. Bilateral (p-valor), que está por debajo del 0.01 de significancia estadística lo cual nos permite afirmar la hipótesis específica El Síndrome de Burnout se vincula significativamente con el rendimiento en el contexto de profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional De Andahuaylas-2021, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a -0,691, que indica que la correlación es inversa y moderada, es decir que cuanto mayor es el nivel de Burnout presente el personal de enfermería del hospital subregional Andahuaylas, menor es el rendimiento en el contexto que presenta el personal de enfermería.

## V. DISCUSION

En la investigación se planteó como objetivo general conocer de qué manera el síndrome de Burnout se vincula con el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas, planteándose asimismo como hipótesis general que dicho vínculo existe y es significativo. Dicha afirmación se verificó a partir de los datos e información obtenida en la investigación, es así que de acuerdo con la prueba de hipótesis para la correlación del estadístico no paramétrico de Spearman, se obtuvo que con una significancia del 5%, las variables síndrome de Burnout y rendimiento laboral presentan un nivel de correlación alto e inverso, dado que se obtuvo el valor de  $-0,868$  para el coeficiente de correlación de Spearman, de esta manera se tiene que cuanto mayor sea el nivel de síndrome de Burnout que presenta el personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas, menor es el rendimiento laboral que presenta dicho personal.

Al respecto investigaciones como la presentada por Terán (2017) muestra una relación que entre el sistema de Burnout y rendimiento laboral se presenta, coincidiendo con la presente investigación, al mismo tiempo que haciendo notar que son los profesionales que tienen un contacto directo con las personas las que son más proclives a desarrollar esta enfermedad, dicha situación se agrava cuando se presentan recursos escasos lo cual hace que las metas organizacionales no se cumpla con efectividad, al respecto Lauracio y Lauracio (2020) en su trabajo de investigación sobre el síndrome del Burnout y el desempeño laboral, mostraron que de manera opuesta los resultados de la investigación no existe relación significativa entre estas variables, en tanto que Avendaño (2017) muestra que si se presenta relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Respecto al síndrome de Burnout es importante indicar que, para la presente investigación, se obtuvo que el 52.0% del personal vuestro nivel leve de la presencia de este síndrome, en tanto que el 33.0% se ubican en nivel moderado y un 15.0% en el nivel severo, mientras que el rendimiento laboral se puede evidenciar el 24.0% del personal de enfermería presenta un rendimiento laboral bajo, mientras que el 32.0% rendimiento laboral medio y el 44.0% rendimiento laboral alto. Si bien es cierto el porcentaje de profesionales de enfermería que

presentan un nivel alto severo para el síndrome Burnout puede parecer pequeño es importante recordar que este síndrome denominado síndrome del quemado requiere de una asistencia por parte de terceros para que el profesional pueda recuperar un estado de salud adecuado, pues la presencia de dicho síndrome implica que el rendimiento laboral del trabajador a disminuir notablemente, dado que el estrés laboral crónico al que ha sido sometido no le permite por sí mismo afrontar en esta etapa dicho estrés, es por ello importante que las profesiones como las de enfermería en las que se tiene una gran demanda emocional y laboral, se deba preparar al personal de manera adecuada para que pueda afrontar el estrés permanente al que se ve sometido, si bien es cierto el estrés es favorable para el ser humano, el problema radica cuando dicho estrés se da de manera repetitiva a lo que conocemos como el estrés crónico, y en los centros de salud en especial en el hospital sub regional de Andahuaylas, la demanda de pacientes de manera repetitiva supera las capacidades que puedan tener el personal de enfermería, a ello sea una las limitaciones que se tienen en cuanto a la logística, la cual es rebasada en cuanto a sus capacidades por la cantidad de pacientes que se atiende en el hospital.

Respecto al primer objetivo específico el cual plantea determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento en la tarea de los profesionales de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas, los resultados para la prueba de correlación de Spearman muestran que existe una correlación alta, significativa e inversa entre dicha variable y dimensión, alcanzándose el valor de  $-0.743$  para el coeficiente de correlación, con una significación estadística del 5%, ello quiere decir que cuanto mayor es el nivel que se presenta para el síndrome de Burnout, entonces la tarea de los profesionales a disminuir en su rendimiento.

Al respecto investigaciones como las de Erdal y Sivaslioğlu (2020) respecto a la relación entre el síndrome de turnos y la tarea desempeñada durante la pandemia del COVID 19, pone en evidencia que el síndrome del agotamiento laboral, conocido como el síndrome del quemado o síndrome de Burnout, afecta de manera significativa el rendimiento de la tarea, teniendo así una coincidencia con la presente investigación, es importante indicar que la desensibilización afecta de manera importante el desempeño de la tarea que ha de realizar el personal, la cual

se ve muchas veces excedida por la gran demanda de pacientes que se presenta en el hospital. Es importante remarcar que la presente investigación se puede evidenciar también que un 18.0% del personal de enfermería se ubica en el nivel de rendimiento de la tarea bajo, en tanto que un 23.0% se ubica en el nivel medio y un 59.0% en el nivel alto, al respecto se debe tener en cuenta que el rendimiento en la tarea no solamente depende el trabajador sino de las condiciones en las cuales trabaja, es así que en el hospital subregional de Andahuaylas, se presenta deficiencias en cuanto a la infraestructura y al material con que cuenta el personal de enfermería que resulte insuficiente para la demanda de los pacientes que reciben y los casos de complejidad que muchas veces superan la categoría asignada al hospital, no obstante el personal realizar los esfuerzos necesarios para cumplir con el propósito de llevar salud y bienestar a la población. Sin embargo dicho esfuerzo que se realiza de manera permanente puede afectar de manera importante la salud de los trabajadores, dado que se ven sometidos a un estrés recursivo, repetitivo y si no se cuenta con las estrategias de afrontamiento que permitan sobrellevar tales situaciones, a la larga dicho personal disminuida su rendimiento en la tarea, con lo cual se compromete la calidad del servicio al usuario, motivo por el cual es importante que desde la gestión de los recursos humanos se planifique talleres que permitan que los trabajadores, profesionales de enfermería cuente con habilidades que les permitan afrontar niveles de estrés significativos.

El segundo objetivo específico plantea determinar la relación entre los comportamientos contraproducentes y el síndrome de Burnout, es así que, de acuerdo con el análisis para la prueba de correlación de Spearman, se puede evidenciar que dicha relación existe, que es significativa, directa y alta, es así que cuanto mayor es el nivel presentado para el síndrome de Burnout, el nivel de comportamientos contraproducentes también se incrementa, es decir es mayor.

Al respecto Pajares (2020) es investigación sobre el síndrome de Burnout y el clima laboral en médicos en servicio de emergencia, puede evidenciar que existe una relación inversa entre el clima laboral y dicho síndrome, es decir que la presencia del síndrome de Burnout en la institución de salud provoca un clima laboral deteriorado como comportamientos poco favorables para el trabajo en equipo y que dificulta la atención en salud, de esta manera podemos apreciar que

existe una similitud entre los resultados hallados en la presente investigación, dado que el presentar comportamientos contraproducentes a de dificultar la comunicación y el trabajo en equipo que deben estar presentes en el personal de salud para llevar a cabo un mejor trabajo que ha de repercutir en la calidad de atención a los pacientes. Es importante hacer notar que para la presente investigación se obtuvo que el 48.0% del personal de enfermería presenta un nivel bajo para los comportamientos contraproducentes, en tanto que el 29.0% presenta un nivel medio y un 23.0% un nivel alto, dichos comportamientos muchas veces se da por la falta de comunicación organizacional, la cual se constituye en el punto de partida para la generación de conflictos laborales entre los trabajadores. Dichos comportamientos contraproducentes tienen también como punto de inicio el elevado nivel de estrés negativo o crónico al que es sometido el personal de enfermería, mostrando entre sus síntomas la despersonalización como un aspecto negativo que hace que el trabajador de un trato no adecuado tanto los pacientes, sus propios colegas, y ello se da porque se ve rebasado en su capacidad emocional en su capacidad laboral para atender las demandas que su trabajo le impone, de esta manera la despersonalización se constituye como una reacción natural que le permite al trabajador protegerse de alguna manera este tipo de estrés, sólo que es una forma no adecuado de protección que terminan perjudicándonos sola trabajador sino también al personal con el que trabaja y el público al que atiende y ello se suma el agotamiento emocional que como indica Shanafelt et al. (2002) Repercute de manera negativa en el trabajador dado que éste no cuenta con las herramientas necesarias para atender una sobrecarga emocional, empezando tener una disminución en su capacidad laboral, puesto que se da cuenta que no puede realizar de manera adecuada su labor, tiene sentimientos encontrados dado que se siente impotente para poder atender las necesidades de los usuarios que a él acuden. Ante tal situación es importante ir monitoreando desde la gestión de los recursos humanos, las capacidades que los trabajadores pueden atender, dando los espacios necesarios de descanso y realizando las adecuadas capacitaciones que les permitan contar con estrategias para atender de mejor manera a los usuarios evitando en lo posible que los trabajadores tienen también afectados, pues una disminución laboral de los trabajadores incrementaría los problemas en la calidad del servicio brindado al usuario.

El tercer objetivo específico plantea determinar la relación entre el rendimiento en el contexto y el síndrome de Burnout, al respecto los resultados para la prueba de correlación de Spearman muestran que existe una correlación moderada e inversa entre dicha dimensión y variable, obteniéndose el valor de -0.691, con lo cual se tiene que cuanto mayor es el nivel que se presenta para el síndrome de Burnout, el rendimiento en el contexto ha de ser menor o más deficiente.

Al respecto Duran et al. (2021) en su estudio realizado sobre el síndrome del Burnout y su incidencia en la seguridad del paciente, por parte del personal de enfermería de cuidados intensivos pudo evidenciar que la magnitud que presenta el agotamiento en el personal de enfermería de cuidados intensivos incide de manera importante sobre la seguridad paciente, mostrándonos de esa manera que un contexto tan agobiante como el que se dio durante la pandemia del Covid 19 afecta de manera importante el estrés que presenta el personal de enfermería conduciendo muchas veces a que este estrés sea crónico y derive en el síndrome de Burnout, de esta manera dicha investigación coincide con lo encontrado en la presente. Podemos asimismo indicar que se encontró para el presente estudio que el 17.0% del personal de enfermería presenta un rendimiento bajo en el contexto, en tanto que el 24.0% presenta un rendimiento medio y el 59.0% un rendimiento alto, lo cual pone de manifiesto el compromiso que tiene el personal de enfermería para con su institución, dado que el presente trabajo de investigación se desarrolló en un contexto en el cual todavía están presentes niveles importantes de presencia de la pandemia del Covid 19. Es así que el contexto juega un papel importante en la generación de niveles de estrés que pueden poner en peligro la salud del personal de enfermería y conducir a lo que se conoce como la baja realización personal, en el que están presente niveles importantes de desmotivación hacia la labor que se realiza, dado que se tiene sentimientos de incapacidad para resolver los problemas que se le presentan y ello su vez conlleva a lo que se conoce como la insatisfacción profesional, que en el campo del enfermería debe ser adecuadamente regulada, dado que el personal cuando nota que no está preparado para sobrellevar una demanda excesiva, empieza confundir el hecho de no poder atender una cantidad grande de pacientes con afectación de que no cuenta con la

capacitación adecuada para la profesión que desempeña, es por ello que las cargas de trabajo que se le asigna el personal de enfermería debe ser adecuadamente regulado, no se puede sobrecargar con tareas que sean imposibles de realizar en el tiempo y con los recursos que se le asigna, porque se terminará afectando de manera importante al personal de enfermería y ello lo único que hace es agravar la situación de las necesidades o las que cuenta en hospital de la importancia de gestionar los recursos adecuados que permitan un incremento de personal en los tiempos y lugares donde más se lo requiera, al mismo tiempo ir capacitando al personal de enfermería para que pueda realizar con mayor eficiencia las tareas que se le asigna y ello pasa también por qué se le dote del material en su oportunidad, que le permita desarrollar las actividades inherentes a su función sin mayores demoras o contratiempos.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1.** Se concluye que de acuerdo con la prueba de hipótesis en el análisis de correlación Spearman que las variables síndrome de Burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas presentan un nivel de correlación alta, obteniéndose el valor de  $-0.868$  lo cual muestra que la correlación es inversa es decir cuanto mayor es el nivel del síndrome de Burnout presente el personal de enfermería, menor el rendimiento se reporta.
- 2.** La variable síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital subregional Andahuaylas, presenta relación inversa y alta con la dimensión rendimiento en la tarea, lo cual se puede evidenciar a partir del análisis de correlación de Spearman para el que se encontró el valor de  $-0,743$  que con un 5% de significancia estadística, el mismo que indica que niveles mayores del síndrome de Burnout se asocian con valores menores para el rendimiento en la tarea.
- 3.** Se concluye que la variable síndrome de Burnout se asocia de manera directa y significativa con la dimensión comportamientos contraproducentes, en el personal de enfermería del hospital subregional de Andahuaylas, obteniéndose el valor de  $0.789$  para el coeficiente de correlación de Spearman, con lo cual se tiene que valores mayores de la presencia del síndrome de Burnout se asocian con valores mayores del comportamiento contraproducente en dichopersonal.
- 4.** La variable síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital subregional Andahuaylas, presenta relación inversa y moderada con la dimensión rendimiento en el contexto, lo cual se puede evidenciar a partir del análisis de correlación de Spearman para el que se encontró el valor de  $-0,691$  que con un 5% de significancia estadística, el mismo que indica que niveles mayores del síndrome de Burnout se asocian con valores menores para el rendimiento en el contexto.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda Hospital subregional de Andahuaylas se recomienda realizar capacitaciones destinada a desarrollar estrategias de afrontamiento al estrés crónico en el personal de enfermería de la mencionada institución de manera tal que se pueda reducir los efectos del Burnout sobre el rendimiento laboral.
2. Se recomienda área de docencia y capacitación en Promocionar investigaciones concernientes al desempeño laboral, Síndrome de Burnout de los profesionales de enfermería en el Hospital Sub Regional De Andahuaylas, con el objetivo de mejorar los problemas de salud mental.
3. Se recomienda al área de salud ocupacional en Fomentar que el profesional de enfermería tenga un espacio de interacción con otros profesionales y puedan compartir sus experiencias durante la atención al usuario, con el fin de evitar el agotamiento emocional.
4. Se recomienda al servicio de salud mental a realizar test de salud mental a los profesionales de enfermería en forma periódica, dirigido por el profesional de psicología y realizar la intervención oportuna frente a casos encontrados, ya que el personal de salud está expuesto a cargas emocionales muy frecuentes.

## REFERENCIAS

- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A., & Sánchez, J. (2018). Relación entre estrés laboral y síndrome de burnout en una muestra de controladores aéreos chilenos. Montevideo, Uruguay: Revistas Ciencias. Psicológicas. Obtenido de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-)
- Aguirre, C. Et. al. (2018). *Relacion del estres laboral y sindrome de burnout* .
- Aranda, C. (2014). El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales. Revista de Investigación En Psicología, 14(2), 45. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2099>
- Arias, W., & Muñoz, A. (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Revista Cubana de Salud Pública, 42(4). Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2016.v42n4/559-575/>
- Avendaño, C. (2017). El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1517/TM%20CE Du%203120%20A1%20->
- Ayquipa, J. C. (2017). Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud Arequipa. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory- General Survey: An internet study. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 15, 245-260.
- Bernal Torres, C. (2010). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bhandari, P. (2021). *An introduction to correlational research*. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/correlational-research/>

- Caballero, C., Hederich, C., & Palacio, J. (2014). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 131. Obtenido de <http://analisiseconomicoprepa4udg.blogspot.com/%0Ahttp://avalon.utadeo.edu.co/servicios/ebooks/tomate/files/assets/basic-html/page137.html>
- Castillo, I., Jairo, C., & Alvis, L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Cartagena de Indias, Perú: Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 187–192.
- Castro, A. (2020). Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de COVID-19. Jesús María. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25085/Castro%20Castillo>
- Castro, A., Rodríguez, M., Moreno, C., Vicente, C., Arroyos, M., & Fernández, M. (2016). Prevalencia del síndrome de Burnout en fisioterapia. *Fisioterapia*, 28(1), 17–22. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S0211-5638\(06\)74017-2](https://doi.org/10.1016/S0211-5638(06)74017-2)
- Cavero, K., Condor, M., & Ramos E. (2017). Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en una clínica, Marzo Lima 2017. Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/808/Sindrome\\_CaveroPrado\\_Karem.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/808/Sindrome_CaveroPrado_Karem.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Concha R., V., Barriga, O., & Henríquez A., G. (enero de 2011). Los conceptos de validez en la investigación social y su abordaje pedagógico. La Plata, Argentina: *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales (RelmeCS)* 1(2).
- Contreras, S., Priego, H., Palacios, S., Ávalos, M., Morales, M., & Córdova, J. (s.f.). Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco,

Méxic. Horizonte Sanitario, 12(2), 45. Obtenido de <https://doi.org/10.19136/hs.v12i2.238>

Cordes, C., & Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18 (4), 621-656.

Del Río, O., Perezagua, M., & Vidal, B. (2015). El síndrome de burnout en los enfermeros/as del Hospital de la Salud de Toledo. Toledo, España: *Enfermería En Cardiología*, 28, 24–29.

Díaz, G., & Machuca, S. (2018). Dimensiones del síndrome de Burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud Cajamarca, 2017. Cajamarca, Perú. Obtenido de [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/644/Tesis Diaz](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/644/Tesis%20Diaz) -

Do Carmo, M., Chaves, M., Marchi, R., Almeida, L., Oliveira, I., & Pedrao, L. (2016). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. La habana, Cuba: *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192010000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009)

Domínguez Granda, J. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. Trujillo, Perú: Imprenta Editora Gráfica Real S. A. C.

Durán Rodríguez, R. et al. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Guantánamo, Cuba: *MEDISAN*, [s. l.], v. 25, n. 2, p. 278–291, 2021. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=150026681&lang=es&site=ehost-live>.

Erdal, N., & Sivaslioglu, F. (2020). Relación entre el síndrome de burnout y la tarea Desempeño durante COVID-19: un estudio de campo. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics*. vol. 7-Nro. 8. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/en/pub/asead/issue/56449/771213>

Faúndez, V. O. (abril de 2017). *Comprendiendo el Burnout*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.

Gabini S.& Salessi S. (2016). *Escala de rendimiento laboral individual de KOOPMANS*.

Gómez, I. (2017). Factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, Perú: Universidad María Auxiliadora - UMA.

Hallberg, U., Johansson, G., & Schaufeli, W. (2007). Type A behaviour and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142. .

Heale, R., & Twycross, A. (2015). *Evidence Based Nursing*. Obtenido de <https://ebn.bmj.com/content/18/3/66>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2017). *Metodología de la Investigación*. México, México: Mc Graw Hill - Education.

Hernández, J. (2015). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. La habana, Cuba: *Revista Cubana de Salud Pública*, 29(2), 103–110. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci_arttext&tlng=pt)

*Humans of data*. (2018). Obtenido de <https://humansofdata.atlan.com/2018/06/quantitative-research-methods/>

*Indeed Career Guide*. (2021). Obtenido de <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/basic-research-vs-applied-research>

Jácome, S. J., Villaquiran-Hurtado, A., García, C. P., & Duque, I. L. (2019). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médicas. Bucaramanga, Colombia: *Revista Cuidarte*, 10(1), 1. doi:doi:<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.543>

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Puno, Perú: *Revista Innova Educación*. Obtenido de <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>

- Lavy, R., & Magdalena, Z. (2017). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital apoyo Camaná 2015. Universidad Alas Peruanas.
- Leal, C., Díaz, J., Tirado, S., Rodriguez, J., & C., V. (2015). Communication skills: a preventive factor in Burnout syndrome in health professionals. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 38(2), 213–223.
- Leiter, M., & Schaufeli, W. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 229-243.
- López-Roldán, P., & Fachel, S. (febrero de 2015). Metodología de la investigación Social Cuantitativa. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lubag, A. (2021). *GlueUp*. Obtenido de <https://www.glueup.com/blog/survey-vs-questionnaire>
- Mansilla, F., & Favieres, A. (2016). El estrés laboral y su prevención. Madrid, España. Obtenido de <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Martinez, A. (2013). Síndrome De Burnout y desempeño laboral del enfermo en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre-2012. Universidad Ricardo palma. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/332>
- Maslach y Jackson. (1981). *Maslach Burnout Inventory*.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.) Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C.; Goldberg, J. (1998b). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. Madrid, España. Obtenido de <https://docplayer.es/31760212-Introduccion-a-la-investigacion-basica.html>
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations*. Integrating science and practice (pp. 157-176).

- Ochante, F., Pimentel, S., & Tello, M. (2018). Estres laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. Lima, Perú: Universidad Cayetano Heredia.
- Ortega, C., & López, F. (2016). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740108>
- Ortega, C.; López, F. (2016). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*,4(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740108>
- Pajares, E. (2020). Relación entre síndrome de burnout y clima laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Regional de Cajamarca – 2018. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1237/TESI%20FINAL>
- Pines, A. M.; Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and individual differences*, 39, 625 – 635.
- Pines, A., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. . *Personality and individual differences*, 39, 625 – 635. .
- Quirarte, M., & Almanza, J. (2017). Síndrome de Burnout en el personal de residentes de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=50715>
- Quiroz, R., & Saco, S. (2014). Factores Asociados al Síndrome Burnout en Médicos y Enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco. *Revista Semestral de La Facultad de Medicina Humana*, 23(12), 11–22. Obtenido de [https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bvrevistas/situa/2004\\_n23/enPDF/a04.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bvrevistas/situa/2004_n23/enPDF/a04.pdf)

- Ravikiran, A. (2021). *SimpliLearn*. Obtenido de <https://www.simplilearn.com/tutorials/machine-learning-tutorial/population-vs-sample>
- Rubio, J. (2016). Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales de orientadores de un Instituto de Enseñanza Secundaria. Extremadura, España. Obtenido de <http://www.unex.es/publicaciones>
- Sánchez, P., & Sierra, V. (2014). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Enfermeria Global*, 13(1), 252–266. doi: <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.1.176811>
- Schaufeli, W., & Buunk, B. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.).
- Setia, M. S. (2016). Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. *Indian Journal of Dermatology*, 61(3), 261-264. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4885177/>
- Shantikumar, S. (2018). *HealthKnowledge*. Obtenido de <https://www.healthknowledge.org.uk/content/validity-reliability-and-generalisability>
- Shirom, A. (2002). Job related burnout: A review. *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC:, Estados Unidos: American Psychological Association, pp 245-264.
- Smith, K., Davy, J., & Everly, J. (2006). An assessment of the construct distinctiveness of stress arousal and burnout. *Psychological Reports*, 99, 396-406.
- Soetewey, A. (2020). *Stats and R*. Obtenido de <https://statsandr.com/blog/what-is-the-difference-between-population-and-sample/>
- Solis, R., Tantalean, M., Burgos, R., & Chamb, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de La Facultad de Medicina*, 78(3), 270. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>

- Surbhi, S. (2017). *Key Differences*. Obtenido de <https://keydifferences.com/difference-between-survey-and-questionnaire.html>
- Terán, C. (2017). Síndrome de burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la caja petrolera de salud en la ciudad de La Paz. La paz, Bolivia: Universidad Mayor De San Andrés. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/12419/TG3949.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terrones, J., Cisneros, V., & Arreola, J. (2016). Síndrome de Burnout en residentes médicos del Hospital General de Durango, México. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 54(618), 242–248. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26960053>
- Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., & Stortti, M. (2015). Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de La Vía Cátedra de Medicina*, 153, 18–21.
- Toppinen-Tanner S, Ojajärvi A, Väänänen A, Kalimo R, Jäppinen P. (2005). *Burnout como predictor de ausencias por enfermedad certificadas médicamente y sus causas diagnosticadas*. doi:DOI: 10.3200 / BMED.31.1.18-32
- Vásquez, J., Maruy, A., & Verne, E. (2015). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú: *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 77(3), 168. doi:<https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>
- Vega, C. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, callao 2020. Chíncha - Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia>
- Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R., & Erique, E. (2018). Síndrome De Burnout En Profesionales De La Salud En Instituciones Públicas Y Privadas:

Un Análisis En La Provincia De Loja , Ecuador. Loja, Ecuador: Revista Boletín REDIPE 7, 179–194. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/622>

Wang, X., & Cheng, Z. (2020). *Science Direct*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0012369220304621>

Yaya, V., Jurado, L., & Serrano, E. (2018). Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de una clínica privada de Lima. Universidad Peruana Unión. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa\\_Trabajo\\_Académico\\_2018\\_\(Con\\_enlace\).pdf?sequence=3](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa_Trabajo_Académico_2018_(Con_enlace).pdf?sequence=3)

Yslado, R., Cermeño, B., Rodríguez, D., & Sánchez, J. (2014). Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos-organizacionales en profesionales de salud. Hospitales del callejon de Concuchos, Ancash, Perú. *Revista IIPSI*, 16, 199–209.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

## SÍNDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y	MÉTODO
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Tipo de investigación</b>
¿De qué manera el síndrome de Burnout se vincula con el rendimiento laboral de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas-2021?	Conocer de qué manera el síndrome de Burnout se vincula con el rendimiento laboral de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas-2021	El síndrome de Burnout se vincula significativamente con el rendimiento laboral de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas-2021	<b>Variable X :</b> <b>Síndrome de Burnout</b> <b>Dimensiones:</b> <b>X1</b> Agotamiento Emocional <b>X2</b> Despersonalización <b>X3</b> Realización Personal	<b>Tipo de investigación:</b> Investigación Aplicada. <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo-correlacional.
<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Variable Y:</b>	<b>Método de investigación</b>
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento en la tarea de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021?	Describir de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento en la tarea de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021	El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el rendimiento en la tarea de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021	<b>Rendimiento</b>	No experimental
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021?	Describir de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con los comportamientos contraproducentes de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021	El síndrome de Burnout se relaciona de forma interesante con los comportamientos contraproducentes de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021	<b>Laboral</b>	<b>Variables</b>
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona en el rendimiento en el contexto de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021?	Describir de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona en el rendimiento en el contexto de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021	El síndrome de Burnout se relaciona de forma preponderante en el rendimiento en el contexto de los profesionales en enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas-2021	<b>Dimensiones:</b> <b>Y1</b> Rendimiento en la tarea <b>Y2</b> Comportamientos Contraproducentes <b>Y3</b> Rendimiento en el contexto	<b>Variable 1:</b> Síndrome de Burnout. <b>Variable 2:</b> Rendimiento Laboral
				<b>Población - Muestra</b>
				Profesional de Enfermería Del Hospital Sub Regional Andahuaylas:208 Muestra:100 profesionales de la salud Muestreo: Muestreo no probabilístico por conveniencia.
				<b>Instrumentos</b>
				Se utilizará como técnica la encuesta que consta de 16 ítems para ambas variables.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE**

**SINDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - 2021**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>X: SINDROME DE BURNOUT</b>  1=Mala 2=Regular 3=Buena	La definición conceptual del síndrome de burnout, Maslach y Jackson, definen al burnout como una reacción impropia de un estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas, Maslach (1981)	Para la definición operacional, el instrumento de medición para la variable 1 fue mediante el Inventario de Burnout (IBM), adaptado.	X1: Agotamiento Emocional	1.Sobrecarga laboral	<b>ORDINAL:</b> 1= Nunca, 2=Casi nunca, 3=indiferente, 4=Casi siempre, 5= Siempre
				2.Vacío emocional	
				3.Fatiga	
			X2: Despersonalización	4.Deshumanización	
				5.Sentimiento de culpabilidad	
			X3: Realización Personal	6.Desmotivación	
				7.Sentimiento de insatisfacción profesional	
<b>Y: RENDIMIENTO LABORAL</b>  1=Mala 2=Regular 3=Buena	Conjunto de acciones destacables para el cumplimiento de metas establecidas por la organización o el área en que la persona esté trabajando. Murphy, (1990)	Es una variable de naturaleza cualitativa que se va operacionalizar mediante sus dimensiones: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto y a su vez en sus indicadores e ítems. Se medirá mediante la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans adaptado.	Y1: Rendimiento en la tarea	8.Capacidad para realizar el trabajo en el tiempo	<b>ORDINAL:</b> 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= indiferente, 4=Casi siempre, 5= Siempre
				9.Capacidad para realizar el trabajo con el esfuerzo necesario	
				10.Capacidad para realizar desafíos en el trabajo	
			Y2: Comportamientos contraproducentes	11.Quejas en el trabajo.	
				12.Aspectos negativos en el trabajo	
				13.Agranda los problemas en el trabajo	
			Y3: Rendimiento en el contexto	14.Platica en el trabajo	
15.Posee habilidades laborales					
16.Participa en reuniones de trabajo.					

### Anexo 3: Instrumento para la recolección de datos

#### Encuesta para el síndrome de Burnout y Rendimiento laboral

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre

Dimensiones	Pregunta	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
X1 Agotamiento Emocional	1.- ¿Diga usted se siente agotado Durante su jornada de trabajo?					
	2.- ¿Diga usted dedica demasiado tiempo a su trabajo?					
	3.- ¿Diga usted que trabajar en contacto directo con el usuario le cansa?					
X2 Despersonalización	4.- ¿Diga usted si es empático con el usuario durante su jornada laboral?					
	5.- ¿Diga usted que experimenta sensación de distancia de los usuarios y colegas de trabajo?					
X3 Realización Personal	6.- ¿Diga usted se encuentra desmotivado durante su trabajo?					
	7.- ¿Diga usted si tiene un sentimiento de insatisfacción profesional?					
Y1 Rendimiento en la tarea	8.- ¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?					
	9.- ¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?					
	10.- ¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?					
Y2 Comportamientos contraproducentes	11.- ¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?					
	12.- ¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?					
	13.- ¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?					
Y3 Rendimiento en el contexto.	14.- ¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?					
	15.- ¿Diga usted si mantiene sus conocimientos laborales actualizados?					
	16.- ¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?					

## Anexo 04: Validación de los instrumentos

Experto N° 1



ESCUELA DE POSTGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	¿Diga usted se siente agotado Durante su jornada de trabajo?	X		X		X		
2	¿Diga usted dedica demasiado tiempo a su trabajo?	X		X		X		
3	¿Diga usted que trabajar en contacto directo con el usuario le cansa?	X		X		X		
4	¿Diga usted si es empático con el usuario durante su jornada laboral?	X		X		X		
5	¿Diga usted que experimenta sensación de distancia de los usuarios y colegas de trabajo?	X		X		X		
6	¿Diga usted se encuentra desmotivado durante su trabajo?	X		X		X		
7	¿Diga usted si tiene un sentimiento de insatisfacción profesional?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?	X		X		X		
9	¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?	X		X		X		
11	¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?	X		X		X		
12	¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?	X		X		X		
13	¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?	X		X		X		
14	¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?	X		X		X		
15	¿Diga usted si mantiene sus conocimientos laborales actualizados?	X		X		X		
16	¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?	X		X		X		

CZB3IFIC.ISO DE \.TLZDEZ DE CONIZNI IO

Apellidos y nombres del juez validador: Carlos Fernando Truyenque Cáceres DNI: 31182436 ORCID: 0000-0002-6809-3579

01	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	Maestra en Administración (Gerencia de la Educación)	0A02J00#
02	I7añ'arsdadNacimzi Daaiei Alcudes Cazñéa	Doctor en Educación	08f190012

	Institucion	Cargo	Lugw	9esalo bbaal	Fimcinnal
01					
02					
03					



Liss,\*4\*ns&nY 242\*



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
Síndrome de  
Burnout y Rendimiento Laboral.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	¿Diga usted se siente agotado Durante su jornada de trabajo?	X		X		X		
2	¿Diga usted dedica demasiado tiempo a su trabajo?	X		X		X		
3	¿Diga usted que trabajar en contacto directo con el usuario le cansa?	X		X		X		
4	¿Diga usted si es empático con el usuario durante su jornada laboral?	X		X		X		
5	¿Diga usted que experimenta sensación de distancia de los usuarios y colegas de trabajo?	X		X		X		
6	¿Diga usted se encuentra desmotivado durante su trabajo?	X		X		X		
7	¿Diga usted si tiene un sentimiento de insatisfacción profesional?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?	X		X		X		
9	¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?	X		X		X		
11	¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?	X		X		X		
12	¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?	X		X		X		
13	¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?	X		X		X		
14	¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?	X		X		X		
15	¿Diga usted si mantiene sus conocimientos laborales actualizados?	X		X		X		
16	¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?	X		X		X		

CERTIFICANUDEVALI\*EYDECOM1LM1DO

**Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  | Aplicable después de corregir  | No aplicable  |  
 Apellidos y nombres del juez validador Bertha Gloria Aguilar Gómez: 31187150 | Cod OACIO: 0000 - 0002 - 1542 - 7395

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Técnica González de la Vega	Manejo en Gerencia de	2005 - 2006
02		Salud	

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Sub Regional	de Enfermería	Andahuayla	2005 - 2021	Asistencial
02					
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, .-deag <oge20a '

  
 Bertha Gloria Aguilar Gómez  
 ENFERMERA NEONATOLOGA  
 CEP: 20027 - P.O.B. 1548

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	¿Diga usted se siente agotado durante su jornada de trabajo?	X		X		X		
2	¿Diga usted dedica demasiado tiempo a su trabajo?	X		X		X		
3	¿Diga usted que trabajar en contacto directo con el usuario le cansa?	X		X		X		
4	¿Diga usted si es empático con el usuario durante su jornada laboral?	X		X		X		
5	¿Diga usted que experimenta sensación de distancia de los usuarios y colegas de trabajo?	X		X		X		
6	¿Diga usted se encuentra desmotivado durante su trabajo?	X		X		X		
7	¿Diga usted si tiene un sentimiento de insatisfacción profesional?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?	X		X		X		
9	¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?	X		X		X		
11	¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?	X		X		X		
12	¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?	X		X		X		
13	¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?	X		X		X		
14	¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?	X		X		X		
15	¿Diga usted si mantiene sus conocimientos laborales actualizados?	X		X		X		
16	¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?	X		X		X		

IC ALIPEZ DE CON ENIDO

Observaciones: los ítem  
Opinión de aplicabilidad  
Apellidos y nombres del

in  
|  
|s

Nombre	Apellido	Institución	Especialidad
MAN	ARRIETA	INSTITUCION METODOLOGICA	
MAN	DE CARABARO	INSTITUCION EN ORGANIZACION	

del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática)

Problemática de investigación  
Funciones

1	JUSTO NIKOLA	COORDINADOR	SUPERVISA 2019
2	TESLA	DOCENTE	
3			

Referencia: corresponde al concepto teórico formulado  
 Relevancia: es apropiado para representar al concepto  
 Validación: Si se le sin dificultad alguna el enunciado del ítem  
 Nota: Suficiente si se cumple con los ítems planteados

  
 003202335

Lima, 14 de octubre de agosto de 2021

Anexo 05: Confiabilidad

Instrumento: Síndrome de Burnout

Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	7

Instrumento: Rendimiento Laboral

Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	9

## Anexo 06: Prueba de Normalidad

### Anexo 06: Prueba de Normalidad

#### *Prueba de Normalidad Kolmogorov/Smirnov*

		Síndrome de Burnout	Rendimiento Laboral
N		100	100
Parámetros normales	Media	,63	1,20
	Desv. Desviación	,734	,804
Máximas diferencias extremas	absoluta	,325	,280
	Positivo	,325	,172
	Negativo	-,195	-,280
Estadístico de prueba		-,195	-,280
Sig. asintótica(bilateral)		,325	,280
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

#### **Descripción e interpretación**

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Ha: Los datos provienen de una distribución diferente a la normal

Nivel de significancia: 5% (0,050)

P-valor (Sig. asintótica(bilateral)) para ambas variables 0,000

Conclusión: Como en ambos casos el p valor es menos que 0,050, concluimos que las variables provienen de distribuciones diferentes a la normal.

## Anexo 07: Autorización



**GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**  
Hospital Sub Regional de Andahuaylas  
**Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación**  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

---

**AUTORIZACION**

El Jefe de la **Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación** del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Autoriza el uso del Nombre Oficial de la Institución y a realizar la recolección de datos y aplicación de los instrumentos de trabajo de Investigación a:

**OLGA CALDERON CHIQUILLAN**

Estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con el Tema de Investigación, **"SINDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS"** el cual contribuirá en la mejora de la atención del personal que labora en el departamento de enfermería.

Andahuaylas 26 de octubre 2021

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS  
Unid. Mario Guillermo Quana Ascue  
D.N.º 348124  
UNIDAD APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION

---

Dirección: Jr. Hugo Pesce 180 Andahuaylas | Teléfono: 083 421965 | Web: [www.hospitalandahuaylas.gob.pe](http://www.hospitalandahuaylas.gob.pe)

